Der Arbeitsvertrag in der neueren Gesetzgebung des Auslandes

Tendenzen und bemerkenswerte Einzelbestimmungen, besonders im Hinblick auf den deutschen Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes

Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

vorgelegt von

Dr. phil. Horst Neubauer
Gerichtsassessor

1924

Der Arbeitsvertrag in der neueren Gesetzgebung des Auslandes

Tendenzen und bemerkenswerte Einzelbestimmungen, besonders im Hinblick auf den deutschen Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes

Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

vorgelegt von

Dr. phil. Horst Neubauer
Gerichtsassessor

1924.

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

Berichterstatter
Professor Dr. Schott

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Druck von Hoffmann & Reiber, Görlitz.

Herrn Dr. med. Otto Flößner

Privatdozent

an der Universität Marburg

zu Eigen

INHALTSÜBERSICHT.

Seite

Schrifttum 5

Verzeichnis der Gesetze 7

Einleitung: Die Notwendigkeit des Vergleichs 11

Der Vergleich der ausländischen Gesetzgebung zum Arbeitsvertrage

I. Die Gesetze zum Arbeitsvertrag 14

II. Der Arbeitsvertrag in den Gesetzen 17

1. Teil: Überblick 17

1. Die Aufgabe. — 2. Die Lösung. — 3. Der Aufbau der Gesetze.

2. Teil: Bemerkenswerte Einzelbestimmungen betreffend:

§ 1. Begriffsbestimmungen 23

1. Der Arbeitsvertrag. — 2. Die Abgrenzung der Arbeitnehmergruppen.

§ 2. Unabdingbarkeit 29

1. Die Vertragsfreiheit. — 2. Ihre Beschränkung.

§ 3. Form des Vertragsschlusses 32

1. Schriftform. — 2. Draufgabe. — 3. Kosten.

§ 4. Arbeitgeberpflicht zur Entgeltszahlung . 33

1. Bestimmung der Höhe. — 2. Mindestlohn. — 3. Fälligkeit.

§ 5. Entgeltspflicht bei Arbeitshinderung . . 41

1. Tendenz. — 2. Bei Arbeitsbehinderung in der Person des Arbeitnehmers. — 3. Nicht in der Person des Arbeitnehmers liegend.

§ 6. Arbeitgeberpflicht zur Fürsorge 55

1. Tendenz. — 2. Schutz gegen Betriebsgefahr. — 3. Gegen Überanstrengung. — 4. Fürsorge für geistiges und sittliches Wohl.

Seite

§ 7. Arbeitnehmerpflicht zur Arbeit 68
1. Person und Sorgfalt. — 2. Mehrarbeit.

§ 8. Arbeitnehmerpflicht zur Treue 74

§ 9. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses . . 77
1. Tendenz. — 2. Kündigung. — 3. Zeitablauf.

§ 10. Außerordentliche Aufhebung 86
1. Tendenz. — 2. Katalog der Gründe. — 3. Der „wichtige Grund". — 4. Einzelne wichtige Gründe.
a) In der Person des Arbeitnehmers.
b) In der Person des Arbeitgebers.

§ 11. Die Entgeltspflicht bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses 96
1. Die „Abfertigung". — 2. Das Witwengeld.

§ 12. Die Treuepflichten bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses 102
1. Freizeit zur Vorstellung. — 2. Zeugnis. — 3. Konkurrenzklausel.

Schluß: Ergebnis 106

SCHRIFTTUM.

Adler, E.: Die neue österreichische Angestelltengesetzgebung. (RABl. 1921 S. 800 N. T.).

Bauer, Stephan: Arbeiterschutz (a. in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1924).

Eckert, Paul, und Kuttig, Ewald: Das internationale Arbeitsrecht im Friedensvertrage. Berlin 1920.

Flesch, Karl, und Potthoff, Heinz: Privatangestellte und Arbeitsrecht. Berlin 1912.

Freund, Heinrich: Das Arbeitsgesetzbuch Sowjet-Rußlands, Ausgabe 1922. Hamburg.

Herkner, Heinrich: Die Arbeiterfrage, eine Einführung. 7. Auflage. Berlin-Leipzig 1921.

Hexner: Arbeitsrecht in der Tschechoslovakei, in Arbeitsrecht 1921 S. 64.

Hexner: Entwicklung des Arbeitsrechts in der tschechoslovakischen Republik, in Arbeitsrecht 1921 S. 250.

Hoeniger, Heinrich: Die beiden Grundformen des Arbeitsvertrages, in Hoeniger-Wehrle „Arbeitsrecht", Sammlung der reichsgesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag, 5. Aufl. 1925.

Hoeniger, Heinrich, und Schultz, Rudolf, und Wehrle, Emil: Jahrbuch des Arbeitsrechts 1924. Mannheim-Berlin-Leipzig 1925.

Kaskel, Walter: Arbeitsrecht. Berlin 1925.

Kreller: Zum Entwurf eines AllgArbVertrGes., in Archiv f. ziv. Pr. 122 S. 1.

Kühn, Bruno: Ausländisches Hausgehilfenrecht, in RABl. 1921 S. 89.

Melsbach, Erich: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.

Molitor, Erich, und Hueck und Riezler, Erwin: Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, Krit. Jur. Untersuchungen 1925.

Pap, D.: Der gegenwärtige Stand der Arbeitsgesetzgebung in Ungarn, in Intern. Rundschau der Arbeit 1924 S. 101.

Reventlow, Rolf: Italienisches Arbeitsrecht, in Die Arbeit 1925 Seite 442.

Sombart, Werner: Der moderne Kapitalismus, 3. Aufl. 1919.

Strunden: Das Landarbeitsrecht im Ausland (RABl. 1922 S. 619 N. T.).

VERZEICHNIS DER BEHANDELTEN AUSLÄNDISCHEN GESETZE.

(IB = Bulletin des internationalen Arbeitsrechtes, GR = Gesetzesreihe).

Datum	Staat und Titel	Deutsche Übersetzung	Abkürzungen
10. III. 1900	Belgien — Gesetz betr. den Arbeitsvertrag	—	BelgAVG
1907	Ungarn — G. Art. XLV v. Jahre 1907 über die Regelung der Rechtsverhältn. zwischen dem Dienstgeber und d. landwirtsch. Bediensteten	I.B.1907 S.271	—
13. VII. 1907	Niederlande — G. z. Abänd. u. Erg. der Bestimm. d. bürg. Gesetzbuches üb. d. Miete v. Dienstboten und Arbeitern und die damit zusammenhängend. Artikel dieses Gesetzbuches	I.B.1907 S.471	NiederlBGB
30. III. 1911	Schweiz — Bundesges. betr. d. Ergänzung des Schweiz. ZGB. (V. Teil: ObligR.)	I.B.1911 S.131	SchwzOR
28. XII. 1910	Frankreich — Gesetzbuch der Arb. und der soz. Fürsorge	—	FrzCdtr
19. III. 1916	Österreich — Kais. VO. über d. III. Teilnov. z. Allg. BGB.	I.B.1916 S.62	OestabGB
27. X. 1916	Coahuila de Zaragoza — Gesetz betr. den Arbeitsvertrag	I.B.1917 S.92	AVG Coahuilas
5. II. 1917	Vereinigte Mexikan. Staaten — Staatsverf. d. Ver. Mex. Staat. zur Revision der Staatsverfass. vom 5. Februar 1857	I.B.1917 S.17	RevMexVfg
31. III. 1918	Griechenland — Gesetz über d. Stellung der Privatangestellten im Kriegsfalle	G.R.1920 Griech. 3–4, S.3	—
9. II. 1919	Italien — Gesetzerlaß d. Statthalters (N. 112) betr. d. Privatanstellungsvertrag	I.B.1919 S.166	ItalPrAngG

Datum	Staat und Titel	Deutsshe Übersetzung	Abkürzungen
11. III. 1920	Griechenland — Ges. (Nr. 2112) betr. die oblig. Kündigung des Arbeitsverh. von Privatangest.	G.R.1920 Griech. 3	Griech. PrAngG
31. X. 1919	Luxemburg — Gesetz betr. die gesetzliche Regelung d. Dienstvertrages d. Privatangestellten	G R.1920 Lux. 2	LuxPrAngG
9.VIII. 1916	Norwegen — Gesetz betr. den Mindestlohn d. unt. Angestellten	G.R 1921 Norw. 2	—
26. II. 1920	Österreich — Ges. üb. d. Dienstvertrag der Hausgehilfen	G.R.1920 Oest. 18	OestHsghG
1. III. 1920	Ungarn — VO. d. Ungar. Minister. Nr. 1910/1920. M. Pr. üb. d. Dienstverh. d. Handelsangest. u. d. Beamten d. Gewerbe- und Handelsunternehmungen	G R.1920 Ung. 3	UngHAG
16. VII. 1920	Griechenland — Kgl. Erl. üb. d. Ausdehnung d. Ges. Nr. 2112 ... auf die Arbeiter, Handwerker und Bediensteten	G.R.1920 Griech. 4	Griech. ArbEntlG
11. II. 1921	Finnland — Ges. z. Abänderung d. §§ 2 u. 8 d. Ges. vom 24. 10. 1919 betr. d. Arbeitsverhältn. i. Handelsbetrieben, Bureaus und Warenlagern	G.R.1921 Fin. 1	FinHBG
10. III. 1921	Oberösterreich — Ges. über d. Regelung d. Dienstverh. d. häuslichen, land- u. forstwirtschaftl. Dienstnehmer in Oberösterreich	G.R.1921 Oest. 3	OböstLAO
17. III. 1921	Polen — Verf. d. poln. Republik	G.R.1921 Pol. 3	—
22. III. 1921	Niederösterreich — Land — G. betr. die Landarbeiterverordn. f. d. Land Niederösterreich-Land	G.R.1921 Oest. 2	Niederöst. LAO
1. IV 1921	Tschechoslovakei — Ges. betr. die Abänd. d. Bestimmungen d. § 1154b des Bürg. Gesetzbuches	G.R.1921 Tsch. 2	—
6. V. 1921	Dänemark — G. betr. d. Rechtsverh. zwischen Herr u. Gehilfen	G.R.1921 Dän. 4	DänGehG
11. V. 1921	Österreich — BundesG. über d. Dienstvertr. d. Privatangestellt. (AngestGes.)	G.R.1921 Oest. 1	OestPrAngG

Datum	Staat und Titel	Deutsche Übersetzung	Abkürzungen
10. IX. 1921	Türkei — Ges. betr. d. Rechtsverh. der Arbeiter des Kohlenbeckens von Heraclea	G.R.1923 Tür. 1	—
1. XI. 1921	Estland — Ges. üb. d. Regelung d. Arbeitszeit u. d. Lohnbeding. der Landarbeiter	G R.1921 II. Est.1	EstnLAG
18. IV. 1922	Litauen — Ges. üb. d. Anstellg. u. Entlassung v. Gutsarbeitern	G.R.1922 Lit. 1	LitGaG
31. V. 1922	Spanien — Kgl. Dekret zur Genehmig. d. Reglements über die Arbeit an Bord v. Fracht- und Passagierschiffen	G.R.1922 Sp.4	—
29. V. 1922	Finnland — Ges. zur Abänd. d. Ges. betr. d. Arbeitsverhältnisse in Handelsbetrieben, Bureaus u. Warenlagern	G.R.1922 Fin.4	FinHBG
1. VI. 1922	Finnland — G. betr. d. ArbVertr.	G.R.1922 Fin.1	FinAVG
15. VI. 1922	Schweden — SeemannsG.	G.R.1922 Schw. 1	Schwed. SeemG
13. VII 1922	Österreich — BundesG. über d. Bühnendienstvertr. (Schauspiel-Gesetz)	G.R.1922 Oest. 3	Oest. SchauspG
7.VIII. 1922	Belgien — Ges. betr. d. Arbeitsvertrag der Angestellten	G.R 1922 Bel.2	BelgPrAngG
9. XI. 1922	Rußland — VO. d. Allruss. zentr. Vollzugsaussch. der Räte betr. Inkraftsetzung d. GesBuch. der Arbeit der russ. föderat. sozialistischen Räterepubl. Ausg. 1922	G.R.1922 Russ.1	RussGBA
28. IX. 1922	Zürich — Beschl. d. Reg.-Rats des Kantons Zürich betr. den Normalarbeitsvertr. für Dienstmädchen	G.R.1922 Schw. 3	—
13. XII. 1922	Österreich — BundesGes. üb. d. Dienstvertr. der Hausbesorger (HausbesorgerOrdn.)	G.R.1922 Oest. 5	OestHsbesO
15. II. 1923	Uruguay — Ges. betr. d. Mindestlohn d. landwirtsch. Arbeit.	G.R 1923 Ur. 1	—
24. III. 1923	Tucuman — Gesetz betr. den Mindestlohn	G.R.1923 Arg.2	—

Datum	Staat und Titel	Deutsche Übersetzung	Abkürzungen
16. II. 1923	Norwegen — SeemannsG.	G.R.1923 Nor. 1	NorwSeemG
1. V. 1923	Dänemark — SeemannsG.	G.R.1923 Dän. 2	DänSeemG
11. V. 1923	Peru — Erlaß betr. d. Mindestlohn der Eingeborenen	G.R.1923 Peru 1	—
11. VI. 1923	Polen — Erlaß d. Minister. der Arbeit u. d. soz. Fürs. i. Benehm. mit d. Minist. f. Gew. u. Handel über die Durchführung d. Ges. v. 16. Mai 1922 betr. d. Urlaub der in Gewerbe und Handel beschäftigten Arbeitnehmer	G.R.1923 Pol. 2	—
30. VII. 1923	Brasilien — Erlaß Nr. 16, 107 betr. d. Genehmig. d. VO. üb. d. Dienstverhältn. d. Hausgehilfen	G.R.1923 Bras. 1	—
5. X. 1923	Österreich — BundesG. über d. Dienstvertr. d. Angest. in land- und forstwirtschaftl. Betrieben. GutsangestelltG.	G.R.1923 Oest 2	OestGutsAnG
29. XI. 1923	San Juan — Gesetz betr. den Mindestlohn	G.R.1923 Arg. 5	—
8. III. 1924	Finnland — SeemannsG.	G.R.1924 Fin 1	FinSeemG
15. VI. 1923	Deutsches Reich — Entw. eines allg. ArbVertrG.	—	EAVG

EINLEITUNG.

Die Notwendigkeit des Vergleiches.

Die soziale Bewegung hat den deutschen Juristen vor zwei gewaltige Aufgaben gestellt. Die eine: das deutsche Arbeitsrecht auszugestalten und zu kodifizieren; die andere: mitzuwirken bei dem Auf- und Ausbau des Weltarbeitsrechtes.

Dadurch, daß diese beiden Aufgaben zu gleicher Zeit auftreten, ergibt sich für den deutschen Juristen die Notwendigkeit, inländisches und ausländisches Arbeitsrecht zu vergleichen, und zwar unter dem Gesichtspunkte, was vermag ausländisches Recht uns zu lehren, was können wir dem ausländischen Recht geben, und wo zeigt der Stand der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung in den einzelnen Staaten bereits eine derartige Annäherung, daß die einheitliche Regelung kaum noch Schwierigkeiten begegnet.

Die vorliegende Arbeit hat sich die Aufgabe gestellt, ein Gebiet des Arbeitsrechtes, und zwar den Arbeitsvertrag, unter diesen Gesichtspunkten zu betrachten. Sie hat den Arbeitsvertrag gewählt, weil in Deutschland die Diskussion über den Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes allmählich in Fluß kommt (vgl. Molitor-Hueck-Riezler S. 25), aber gerade die ausländische Gesetzgebung hierbei noch nicht in dem Maße berücksichtigt ist, wie es im Hinblick auf die Verwertbarkeit fremder Erfahrung für unsere Gesetzgebung, aber auch im Hinblick auf die Vereinheitlichung des internationalen Arbeitsrechtes wünschenswert erscheint. Denn das neuere ausländische Arbeitsrecht ist

im deutschen Schrifttum bisher nur in zwei Werken behandelt worden, in dem Artikel „Arbeiterschutz" der 4. Aufl. des Handwörterbuches der Staatswissenschaften durch Stephan Bauer, und in „Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes" durch Erich Molitor, Alfred Hueck und Erwin Riezler.

Stephan Bauer bringt in seiner hervorragenden Arbeit die Entwicklung und das geltende Recht des Arbeiterschutzes in den einzelnen Kulturstaaten zur Darstellung. Er berücksichtigt dabei vielfach auch das Arbeitsvertragsrecht, aber seiner Aufgabe entsprechend meist nur nebenbei. Im besonderen sieht er von jedem Vergleiche der geltenden Gesetze ab.

Molitor, Hueck, Riezler geben in ihrem Werke eine eindringende und die Probleme in großer Feinheit herausarbeitende Kritik; sie ziehen auch das ausländische Arbeitsvertragsrecht zum Vergleiche heran, aber leider im allgemeinen nur in den Fußnoten. Sie glaubten zudem, sich auf west- und mitteleuropäisches Recht beschränken zu müssen.

Zu diesen beiden Werken treten noch eine Reihe von kurzen Übersichten. Die eine Gruppe bringt ein Teilgebiet des Arbeitsvertragsrechtes in den einzelnen Staaten zur vergleichenden Darstellung, so Strunden „Das Landarbeitsrecht im Ausland" in RABl. 1922 S. 619 (N. T.) und Kühne „Ausländisches Hausgehilfenrecht" in RABl. 1921 S. 69 (N. T.). Sie haben das Verdienst, Einzelgebiete des ausländischen Rechtes überhaupt verglichen zu haben, heben aber m. E. nicht das wichtige und für die Gesetzgebung Bedeutsame hervor. Die zweite Gruppe von Übersichten behandelt den Stand der Arbeitsvertragsgesetzgebung in den einzelnen Ländern, so für Österreich Adler „Die neue österreichische Angestelltenversicherung", RABl. 1921 S. 800 (N. T.) und ein ausführliches Schrifttum (vgl. die Zusammenstellung bei Hoeniger-Schultz-Wehrle Jahrb. des Arbeitsrechts 1924 S. 321), für Italien Rolf Reventlow „Italienisches Arbeitsrecht" in Die Arbeit 1925 S. 442, für Ungarn D. Pap „Der gegenwärtige Stand der Arbeitsgesetzgebung in Ungarn" in Intern. Rundschau der Arbeit 1924 S. 101, und für die Tschechoslovakei die Aufsätze von Hexner in Arbeitsrecht 1921 S. 64 und S. 250. Einzelne ganz kurze Inhaltsangaben ausländischer Gesetze in den deutschen arbeitsrechtlichen Zeitschriften haben nur beschränkten Wert.

Wollen wir aber deutsches und ausländisches Recht füreinander fruchtbar machen, so müssen die Rechte der einzelnen Staaten unter Hervorhebung des Bedeutsamen miteinander verglichen werden. Eine genaue rechtsvergleichende Darstellung, die Gesetz und Rechtsprechung in gleicher Weise berücksichtigt, würde, wie auch Molitor in Arbeitsvertrag S. V hervorhebt, Jahre brauchen. Es fragt sich aber, ob nicht damit schon viel gewonnen wird, daß zunächst einmal die ausländische Gesetzgebung in ihren Leitgedanken und wertvollen Einzelbestimmungen zur rechtsvergleichenden Darstellung gebracht wird. Das ist zu bejahen, denn die ausländischen Gesetze zum Arbeitsvertrage sind bereits so zahlreich, daß sich Vergleiche ziehen lassen, und so inhaltsreich, daß sie der Beachtung wert sind.

Vergleich der ausländischen Gesetzgebung zum Arbeitsvertrag.

I. Die einzelnen Gesetze zum Arbeitsvertrag.

Zur Zahl der Arbeitsvertragsgesetze rechnen wir diejenigen, die den Arbeitsvertrag betreffen. Da im Schrifttum Streit darüber herrscht (vgl. Hoeniger S. XX, Molitor-Hueck-Riezler S. 55ff.), was unter Arbeitsvertrag zu verstehen ist, so müssen wir feststellen: unter Arbeitsvertrag wird im folgenden der Dienstvertrag des Arbeitnehmers verstanden, also nicht der Dienstvertrag schlechthin und nicht der Werkvertrag. Die Einstellung in Dienst- und Werkvertrag ist, wie Kreller S. 31 und Melsbach S. 57 hervorheben, unter dem Gesichtspunkte der geschuldeten Leistung erfolgt. Der Dienstvertrag geht auf „Wirken", der Werkvertrag auf das Werk. Das Merkmal für den Arbeitsvertrag dagegen wird aus der Person des Schuldners entnommen, der zu dem Wirken verpflichtet ist: er ist Arbeitnehmer, und unter Arbeitnehmer verstehen wir denjenigen, der fremd bestimmte Arbeit leistet (Hoeniger S. XI). Theoretisch lassen sich auch Arbeitnehmer denken, die ein Werk schulden. Da aber die überwiegende Mehrheit aller Arbeitnehmerverträge Dienstverträge sind, so hat der Sprachgebrauch den Begriff des Arbeitsvertrages klar auf den Umfang des Dienstvertrages des Arbeitnehmers eingeschränkt. (Vgl. Hoeniger S. XLVII.) In diesem Umfange gebrauchen wir das Wort Arbeitsvertrag.

Gegenstand der Gesetzgebung ist der Arbeitsvertrag seit alten Zeiten. (Vgl. Molitor-Hueck-Riezler S. 1ff. und meine Darstellung in dem demnächst erscheinenden Werke des Berliner Arbeitsgerichts.) Uns interessiert hier die moderne Ausgestaltung. Sie beginnt um die Wende des 19. zum 20. Jahrhundert und hat bereits in den meisten Kulturstaaten zur gesetz-

lichen Behandlung des Arbeitsvertrages überhaupt oder des Arbeitsvertrages einzelner Berufsgruppen geführt. Diese Behandlung ist erfolgt in großen „Gesetzbüchern der Arbeit" oder in einzelnen Arbeitsvertragsgesetzen oder im Rahmen der Zivilrechtskodifikationen oder in Gesetzen, die einzelne Fragen des Arbeitsvertrages regeln. Wir geben hier kurz eine Übersicht (vgl. auch Molitor-Hueck-Riezler S. 21).

Die Welt besitzt bisher fünf Kodifikationen des Arbeitsrechtes: am bedeutendsten von ihnen ist durch seine Kürze, systematische Klarheit und Übersichtlichkeit das sowjet-russische Gesetzbuch der Arbeit (1922). Die neueste und darum bisher nicht zugängliche ist das Gesetzbuch der Arbeit Chiles (1924) (der Entwurf zu dem Arbeitsvertragsgesetz ist ganz kurz besprochen in dem „Arbeitgeber" 1922 S. 243). Das französische „Gesetzbuch der Arbeit und sozialen Fürsorge" ist aus älteren Gesetzen und Gesetzesteilen zusammengestellt worden im Jahre 1910 und seitdem immer noch ergänzt und erweitert worden. Das „Gesetzbuch der Arbeit" Belgiens ist nach dem Vorbilde Frankreichs von privater Hand zusammengestellt worden (neueste Ausgabe 1924). Luxemburg besitzt eine „Zusammenstellung der die Rechtsverhältnisse des gewerblichen Arbeiterstandes und der verwandten Berufe regelnden Gesetze und Beschlüsse", herausgegeben im Jahre 1908 nicht als Gesetz, sondern als offizielle Sammlung (vgl. Melsbach S. 40). Zwei Staaten planen eine Kodifikation des Arbeitsrechtes, nämlich Argentinien (vgl. Melsbach S. 47 und 242) und das Deutsche Reich. Dieses geht daran, seine umfangreiche arbeitsrechtliche Gesetzgebung auszugestalten und zu kodifizieren. Entwürfe zu einzelnen Teilen des in Aussicht genommenen deutschen „Gesetzbuches der Arbeit" sind der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden, aus dem Arbeitsvertragsrecht bisher nur der wichtigste, nämlich der Entwurf zu einem allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz (1923).

Gegenstand eines besonderen Gesetzes ist der Arbeitsvertrag in Belgien (1900), Coahuila de Zaragoza (1916) und Finnland (1922) geworden. Spaniens Entwurf (1906) wurde nicht Gesetz (I. B. 1906 S. 608). Eine Reihe von Staaten haben den Arbeitsvertrag in ihren Privatrechtskodifikationen mit geregelt, so unter dem Titel „Dienstvertrag" das deutsche BGB. (1896) in den §§ 611 bis 632, das österreichische abGB. (kaiserl. Vo. über

die dritte Teilnovelle zum abGB. vom 19. 3. 1916 § 150) in den §§ 1151/64 und das schweizerische Obligationenrecht in den Art. 319/62, ferner das niederländische BGB. (Abänderungsgesetz vom 13. 7. 1907) in den a. 1637/39 x; unter dem Titel Dienstmiete ursprünglich der französische Cc. a. 1780ff., und spanischer Codigo civile a. 1.583/1.587.

Alle diese Staaten und eine große Anzahl weiterer haben die Rechtsverhältnisse bestimmter Berufsgruppen geregelt teils weil die seinerzeit bestehenden allgemeinen Gesetze zu wenig Bestimmungen brachten, man denke nur an Code civil oder ALR., teils um das Recht den Bedürfnissen einzelner Berufsgruppen besser anpassen zu können, z. B. Belgien, das, wie gleich zu erwähnen, neben dem Arbeitsvertragsgesetz ein Angestelltengesetz erließ. Es sind die vier großen Hauptgruppen von Arbeitnehmern, für die besondere Gesetze abgefaßt wurden: die Angestellten, die gewerblichen und Bergarbeiter, die land- und hauswirtschaftlichen Arbeitnehmer und die Seeleute.

Mit besonderer Sorgfalt ist die Angestelltengesetzgebung Deutschösterreichs gearbeitet. Hier sind drei Angestelltengesetze in Geltung: das Privatangestelltengesetz von 1921, das Gutsangestelltengesetz von 1923 und das Schauspielergesetz von 1922. Belgien (1922), Luxemburg (1919), Peru (1924) haben das Recht aller Gruppen der Angestellten durch Gesetz geregelt. Das älteste dürfte das ungarische Güterbeamtengesetz vom Jahre 1900 sein. Einzelne Gebiete aus dem Angestelltenrecht sind herausgegriffen und geregelt worden bezüglich der Entlassung von Italien (1919), Griechenland (1920), Ungarn (1920), bezüglich anderer Einzelheiten (das Nähere s. unten) durch Finnland (zuletzt 1921) und Norwegen (1923).

Das Recht der gewerblichen und Bergarbeiter wurde im 19. Jahrhundert in den Gewerbe- und Berggesetzen mitgeregelt, so in der deutschen und österreichischen Gewerbeordnung und im preußischen und österreichischen Berggesetz. Von Sonderregelungen in neuester Zeit beziehen sich auf das Arbeitsvertragsrecht des gewerblichen Arbeiters das griechische Arbeiterentlassungsgesetz von 1920, das türkische Bergreglement (1923) und das chinesische Fabrikreglement (1923).

Große Beachtung hat die moderne Gesetzgebung den Rechtsverhältnissen der Landarbeiter und Dienstboten geschenkt.

Hier sind eine ganze Anzahl von Arbeitsvertragsgesetzen ergangen. Allen voran steht an Sorgfalt in der Bearbeitung der österreichische Bund und seine einzelnen Länder. Deutschösterreich erließ im Jahre 1920 die Hausgehilfenordnung und die Hausbesorgerordnung, im Jahre 1921 Oberösterreich und Kärnten Landarbeitsordnungen, Niederösterreich 1921 eine Haus- und Landarbeitsordnung. In Dänemark wurde 1921 das Gesetz über das Rechtsverhältnis zwischen Herr und Gehilfe (husbond og medhjaelpaere) erlassen. Litauen und Estland regelten die Rechtsverhältnisse der Landarbeiter 1921, Ungarn das der landwirtschaftlichen Dienstboten 1907.

Der Arbeitsvertrag der Seeleute — in Deutschland geregelt in der seiner Zeit vorbildlichen Seemannsordnung von 1902 — hat fast übereinstimmende Regelung in den vier nordischen Staaten, nämlich in Schweden 1922, in Dänemark und Norwegen 1923 und in Finnland 1924 gefunden. Spanien regelte 1923 einige besonders dringliche Punkte.

Die besprochenen Gesetze sind es, die den Stoff für unseren Vergleich liefern sollen. Es sind damit alle bedeutenderen Gesetze zum Arbeitsvertrage mit Ausnahme von zwei großen Gruppen berücksichtigt. Es fehlen nämlich die angelsächsischen Gesetze zum Arbeitsvertrag und die Arbeitsvertragsgesetze, die die europäischen Mächte teils als unmittelbare Beherrscher, teils als Mandatare des Völkerbundes in Afrika und Australien erlassen haben. Denn die Voraussetzungen, die für beide Gruppen gelten, sind so verschieden von denen der erörterten Gesetzgebung, daß eine besondere Behandlung sachlich geboten ist, nämlich für die angelsächsische Gesetzgebung andere systematische Voraussetzungen, für die koloniale andere systematische, wirtschafts- und rassenpolitische Voraussetzungen.

II. Der Arbeitsvertrag in den Gesetzen.

1. Teil: Überblick.

Den Vergleich wollen wir so durchführen, daß wir die wichtigsten Einzelbestimmungen in der systematischen Reihenfolge besprechen, die fast alle Gesetze gleichmäßig aufweisen, nämlich Begriff und Abschluß des Vertrages, die Pflichten der beiden Parteien und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese

Einzelbestimmungen werden aber erst dadurch wertvoll, daß man die in ihnen zum Ausdruck gelangenden Tendenzen aufweist; diese Tendenzen verfolgen alle ein Ziel. Weil nur aus ihm die Gestaltung des Arbeitsvertrages zu verstehen ist, müssen wir es uns zuerst vergegenwärtigen und daran die Darstellung der Tendenzen und des Aufbaus der Gesetze anschließen.

1. Alle Gesetzgebung zum Arbeitsvertrag hat eine Aufgabe: die Arbeitskraft herauszuheben aus dem Sachgüterrecht. Sie stellt die zur Zeit bedeutendste Forderung der sozialen Bewegung dar und wird daher in den wichtigsten neueren politischen Dokumenten zum Ausdruck gebracht. So fordert das Instrument von Versailles a., 426 als ersten Grundsatz für die Ausgestaltung des Weltarbeitsrechts, „daß die Arbeit nicht — bloß — als Ware oder Handelsgegenstand angesehen werden" dürfe. In zahlreichen Verfassungen der neu- oder umgebildeten Staaten ist der Schutz der Arbeitskraft ausdrücklich als Aufgabe des Staates bezeichnet worden, so in der Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. 8. 1919 a. 157, in der rev. mexikanischen Verfassung vom 31. 1. 1917 a. 5 und a. 123, in der polnischen Verfassung vom 17. 3. 1921 a. 102ff. und in der litauischen Verfassung a. 88 und 97/99.

Diese Forderung gilt für das ganze Gebiet des Arbeitsrechts. Sie gilt aber mit besonderer Eindringlichkeit für das Arbeitsvertragsrecht, weil hier die Spannung zwischen gesetztem und als richtig empfundenem Rechte besonders groß war oder noch ist.

Das geltende Recht des germanisch-romanischen Kulturkreises behandelte nämlich die Arbeitskraft fast wie ein Sachgut (vgl. Herkner S. 7); zwar: in der Systematik der großen Gesetzbücher z. B. des deutschen BGB. und des französischen Cc. hoben sich die Verträge auf Überlassung von Arbeitskraft, der Dienstvertrag und der Louage de service scharf ab gegenüber Verträgen auf Gebrauchsüberlassung von Sachgütern (vgl. dazu besonders O. v. Gierke: Dauerschuldverhältnisse in JherJhb. Bd. 42 S. 409, und Wurzeln des Dienstvertrages in Festschrift für Brunner 1914 S. 37); man denke nur an die Bestimmung der Befristung der Vertragsdauer: § 624 deutsches BGB. und a. 1780 frz. Cc.; aber: die Regelung genügte nicht, um zu verhindern, daß die Arbeitskraft und damit der Mensch, der von ihrem Ertrage lebte, im Wirtschaftsleben wie das Sachgut behandelt wurde,

und zwar bezüglich des Gegenwertes für die Arbeitsleistung: sein Entgelt richtete sich ausschließlich nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage; bezüglich der Behandlung während des Arbeitsprozesses: die schwer ersetzbare Maschine wurde höher eingeschätzt und auf ihre Erhaltung mehr Bedacht gelegt, als auf die des leicht ersetzbaren Einzelarbeiters; bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses: der Arbeitnehmer war weitgehend der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt.

Als r i c h t i g wird demgegenüber der Arbeitsvertrag empfunden, der darauf Rücksicht nimmt, daß die Arbeitskraft von ihrem Träger, dem Menschen, nicht zu trennen ist. Für die Gesetzgeber ergibt sich daher bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages die Aufgabe, die Eigenschaft des Menschen, die uns als sein wesentliches Merkmal erscheint, zu beachten: die Verbindung von Körper, Geist und Seele. Die Berücksichtigung dieses Merkmals des Menschen stellt für den Gesetzgeber nichts Neues dar. Das Familienrecht, z. B. der § 1666 des deutschen BGB., beachtet das „geistige und leibliche Wohl" — hier — des Kindes. Aber auf dem Gebiete des Arbeitsvertragsrechtes ist die Berücksichtigung dieses Merkmals neu gewesen. Von vornherein hat das Arbeitsvertragsrecht der meisten Länder dadurch ein einheitliches Gepräge erhalten, daß die Lösung dieser allen gemeinsamen Aufgabe auf einander sehr ähnlichen Wegen erfolgte.

2. Die Lösung wird von allen Gesetzen dadurch versucht, daß man den bisherigen schuldrechtlichen Vertrag, Dienstvertrag — louage de service — durch Hinzufügen neuerer Bestimmungen, die den hygienischen und psychischen Bedürfnissen der Parteien, insbesondere des Arbeitnehmers, gerecht werden sollen, ausbaut. So entsteht der Arbeitsvertrag, der in allen Rechten den gleichen systematischen Aufbau und die gleichen Tendenzen bei der Ausgestaltung der Einzelheiten zeigt.

Systematisch wird der Arbeitsvertrag als eine obligatio behandelt, so wie sie in L 3. pr. Dig. d. obl. et act. 44, 7 definiert ist: obligationem substantia non in eo consistit ut aliquod corpus nostrum aut servitutem nostram faciat, sed ut alium nobis obstringat ad dandum aliquid vel faciendum vel praestandum, und zwar als contractus bilateralis aequalis, als gegenseitig verpflichtender Vertrag, bei dem der Arbeitgeber ein dare und praestare und der Arbeitnehmer ein facere schuldet. Als einen

solchen gegenseitig verpflichtenden schuldrechtlichen Vertrag behandelt den Arbeitsvertrag insbesondere auch das GBA Sowjet-Rußlands. Die schuldrechtliche Natur des Arbeitsvertrages tritt darin hervor, daß überall lediglich fest umgrenzte Forderungsrechte begründet werden, im Gegensatz zu Sklaverei, Peonage, Hörigkeit oder Kommunismus, wo de iure oder de facto ein Recht unmittelbar an einer Person gewährt wird und tritt hervor in zahlreichen Bestimmungen, die die Dauer des Vertragsverhältnisses und die Arbeitspflicht begrenzen sollen. Die Natur als gegenseitiger Vertrag ist zudem überall in den Begriffsbestimmungen, die unten behandelt werden, hervorgehoben.

Die gesetzestechnischen Mittel, mit denen die Ausgestaltung der Obligation unter dem Gesichtspunkte, die Arbeitskraft über das Sachgüterrecht herauszuheben versucht wurde, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die Bestimmung des Vertragsinhaltes wird der Vereinbarung der Parteien, insbesondere der Einzelparteien, entzogen.
2. Der Schutz des Arbeitnehmers wird nicht nur dem öffentlichen, sondern auch dem Privatrechte anvertraut.
3. Der Schutz des Arbeitnehmers wird auf Sicherung eines Existenzminimums, aber darüber hinaus auch seiner körperlichen und geistigen Wohlfahrt erstreckt.
4. Das Synallagma wird verstärkt durch Erhebung der Pflichtengruppe, Fürsorge-Treue, zur Hauptpflicht.
5. Die Sonderbedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmergruppen werden berücksichtigt.

Von diesen Tendenzen finden mehrere oft in einer Einzelbestimmung Ausdruck, deswegen mußte von einer Betrachtung der Einzelbestimmungen unter den einzelnen Tendenzen abgesehen und dafür die Betrachtung nach dem für alle Gesetze geltenden System des Arbeitsvertrages gewählt werden.

3. Als wichtigste Folge daraus, daß alle unserer Betrachtung unterliegenden Gesetze den Arbeitsvertrag durch Ausbau der obligationen-rechtlichen Bestimmungen gestalten, ergibt sich, daß der Arbeitsvertrag aller dieser Gesetze in den Grundzügen übereinstimmt. Das beweist ein Überblick über die von allen Gesetzen geregelten Tatbestände. Um ihn zu erleichtern, zeigen wir in

einer Tabelle (Seite 107) die wichtigsten Gruppen der geregelten Tatbestände mit Angabe der Gesetzesstellen und fassen hier nur das Ergebnis zusammen:

Die Mehrzahl der Gesetze bestimmen die Parteien, die den Vertrag abschließen dürfen oder nicht. Hier finden sich die Bestimmungen über das Zulassungsalter der Minderjährigen und über die Zulassung der Frauen (vgl. dazu die ausführliche Darstellung im Handwörterbuche der Staatswissenschaften unter Artikel Arbeiterschutz). Es folgen dann meist Bestimmungen über die bei Abschluß des Vertrages zu beobachtenden Formen: im allgemeinen gilt Formfreiheit, nur gewisse Gesetze schreiben in bestimmten Fällen Formen vor. Daran anschließend findet sich meist die Bestimmung, wie der Inhalt des Vertrages festgesetzt wird: im allgemeinen durch die Parteien selbst, und zwar entweder durch Einzelvereinbarung oder durch Gesamtvereinbarung (Tarifvertrag, Arbeitsordnung). Die Beschränkung der Vertragsfreiheit durch zwingende Gesetzesbestimmungen erfolgt in allen Gesetzen, die unserer Betrachtung unterliegen, aber auf gesetzestechnisch verschiedene Weise. Fast alle Gesetze regeln den Tatbestand, daß Gesetz oder Vereinbarung über den Inhalt des Arbeitsvertrages schweigen.

Einen breiten Raum nehmen die Vorschriften über die Entgeltzahlung ein. Zwei Gruppen von Bestimmungen lassen sich dabei in den meisten Gesetzen unterscheiden: die, die das Entgelt bei ungestörtem Ablauf, und die, die das Entgelt bei gestörtem Ablauf betreffen. Zu der Gruppe: Entgelt bei ungestörtem Ablauf, gehören alle jene Bestimmungen, die die Festsetzung der Höhe, den Ort der Zahlung des Fälligkeitstermines u. a. enthalten, zulässige Währung des Barentgeltes, die Berechnung der Provision, der Gewinnbeteiligung, der Landnutzung, der Wohnung und der Naturalien, der Beköstigung, der Zahlungsfristen, des Mindestlohnes, des Lohnschutzes wie Nichtpfändbarkeit, Nichtaufrechenbarkeit und Wegfall des Zurückbehaltungsrechtes, die Berechnung des Weges zur Arbeit, der Vorbereitungszeit der Arbeit, der Reisekosten, die Anrechnung von Ausrüstung und Gerät auf den Lohn, des Anspruches auf Abzahlung oder Vorschuß und des Zahlungsortes. Zur Gruppe Entgelt bei außerordentlichem Verlauf rechnen wir die Bestimmungen über die Zahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung, sei es daß sie in der Person des

Arbeitnehmers entstanden ist oder nicht. Alle Gesetze enthalten darüber mehr oder minder eingehende Vorschriften.

Die meisten Gesetze befassen sich dann mit der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Treuepflicht des Arbeitnehmers regeln die meisten Gesetze sehr eingehend.

Als Dauerschuldverhältnis (vergleiche Gierke in JherJhb. Bd. 46 S. 37 ff.) ist der Arbeitsvertrag gekennzeichnet durch das Institut der Kündigung; ihre Voraussetzungen und Gestaltung behandeln alle Gesetze, ebenso die Voraussetzungen und Folgen einer unbefristeten Auflösung, sowie die Folgen der Beendigung überhaupt. Übergangsvorschriften und zum Teil auch noch Strafvorschriften, ferner die Vorschriften über Verjährung schließen die Gesetze ab.

Durch das Aufzeigen des gleichen Grundschemas des Arbeitsvertrages in allen Gesetzen ist m. E. die Möglichkeit nachgewiesen, den Arbeitsvertrag in der Welt weitgehend einheitlich zu regeln. Der Vergleich einiger wichtiger Einzelbestimmungen wird zeigen, welche Punkte des Arbeitsvertrages der einheitlichen Regelung und darum der Beachtung durch die Gesetzgeber besonders bedarf.

2. Teil: Die bemerkenswerten Einzelbestimmungen.

Von Einzelbestimmungen besprechen wir nicht solche, die bereits eine umfangreiche Literatur aufweisen, oder deren Problemaufrollung den Rahmen, der dieser Arbeit gezogen ist, zersprengen würde. Daher werden insbesondere nicht behandelt die Fragen des sog. Lohnschutzes, nämlich der Pfändbarkeit, der Aufrechnung und des Zurückbehaltungsrechtes. Sie sind alt und bieten zur Zeit nichts Interessantes. Ebenso ist über die meisten Fragen der Entgeltzahlung genügend gehandelt worden. Über das Problem des Achtstundentages in den einzelnen Ländern ist bereits so ausführlich geschrieben und wird zur Zeit noch geschrieben, daß ein Eingehen an dieser Stelle unnötig ist. Die Beschäftigung von Frauen, Jugendlichen und spezielle Schutzbestimmungen, wie z. B. die gegen Bleiweißvergiftung, sind oft genug dargestellt worden (Hdw. d. StWiss. unter den betr. Art. und in den Veröffentlichungen des Internat. ArbAmt.).

Wir beschränken uns hier auf die Darstellung derjenigen Einzelbestimmungen, die eine Fortentwicklung des Arbeitsvertrages zeigen oder bei denen eine Fortentwicklung notwendig erscheint.

§ 1. Begriffsbestimmungen.

1. Große Schwierigkeiten hat den Gesetzgebern die Definition des Arbeitsvertrages bereitet. Begriffbestimmen heißt eine Erscheinung der Welt so abgrenzen, daß sie sich von den anderen unterscheidet, darüber hinaus aber auch ihren Inhalt so zu bestimmen, daß die Identifizierung des Begriffs mit der Wirklichkeit möglich ist.

Die Gesetze berücksichtigen meist nur den ersten Zweck. Beide Zwecke werden nur von Finnland und Belgien berücksichtigt. Für die zur Zeit beste Definition halte ich daher die des Finnischen AVG. (1922) § 1, I, 1 und II:

> Arbeitsvertrag ist der Vertrag, durch den sich der eine Teil, der Arbeiter, verpflichtet, für den anderen Teil, den Arbeitgeber, unter dessen Leitung und Aufsicht Arbeit gegen Vergütung zu leisten.
>
> Gegenstand des Arbeitsvertrages kann die Leistung von Arbeit jeglicher Art sein.

Hier haben wir jedenfalls die heute noch zum Ausdruck zu bringenden Merkmale des Arbeitsvertrages beieinander: Vertrag, Parteibenennung, Arbeit und Unterordnung gegen Entgelt und Fürsorge (daß „Aufsicht" zugleich „Fürsicht" bedeutet s. u.). Nur eines fehlt: die Begrenzung der Dienste auf eine bestimmte Zeit; das ist aber heute auch nicht mehr erforderlich.

Etwas umständlicher, aber eben alle wesentlichen Merkmale auch enthaltend, ist die Bestimmung des Arbeitsvertrages in dem belgischen AVG. (1900) art. 1:

> Arbeitsvertrag sei „le contrat, par lequelle un ouvrier s'engage a travailler sur l'autorité, la direction et la surveillance de chef d'entreprise ou patron, moyennant une remuneration a fournier par celui-ci et calculée, soit a raison de la durée du travaille, soit a proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après tout autre base arrêtée entre parties.

Diese Bestimmung enthält also die Vereinbarung, die Parteien, das Objekt hinsichtlich der beiderseitigen Pflichtengruppen Arbeit und Unterordnung auf der einen Seite, Entgelt und Fürsorge auf

der anderen Seite, die Möglichkeit der Entgeltberechnung nach Zeit, nach Arbeitsergebnis oder jedem anderen Maßstabe. Wir vermissen eine Bestimmung, die die Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Sie wird als Art. 5 gebracht, in dem bestimmt wird, daß die Verpflichtung nur auf Zeit oder für eine bestimmte Unternehmung zulässig sei.

Eine klare Bestimmung bringt auch Sowjet-Rußland, das allerdings den Begriff des Arbeitsvertrages stark einschränkt, in § 27, I GBA. (1922):

> Der Arbeitsvertrag ist ein Übereinkommen zweier oder mehrerer Personen, auf Grund dessen die eine Partei (der Arbeitnehmer) der anderen Partei (dem Arbeitgeber) seine Arbeitskraft gegen Entschädigung zur Verfügung stellt.

Hier finden wir Nennung der Parteien, Hervorhebung der Vertragsnatur, und die Pflichtengruppe Arbeit in Unterordnung gegen Entgelt. Es fehlt eine Bestimmung über die Begrenzung der Dienste auf eine Höchstdauer. — Es muß fehlen nach dem Aufbau der sowjetrussischen Wirtschaft die Pflichtengruppe Fürsorge-Treue. Ähnlich ist die Begriffsbestimmung, die der deutsche EAVG. (1921) in § 1 bringt:

> Der Arbeitsvertrag ist der Vertrag, durch den der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt angestellt wird.

Diese Begriffsbestimmung ist zwar kurz, aber unklar und unvollständig. Unklar durch die Verwendung des Wortes „angestellt". Es soll die Unterordnung andeuten. Die sowjetrussische Fassung erscheint vorteilhafter. Die Begriffsbestimmung des EAVG. ist unvollständig, denn es fehlt die Erwähnung der Pflichtengruppe Fürsorge-Treue. Das hat wohl seinen Grund darin, daß es dem Entwurf zum EAVG. und den weiter unten zu besprechenden Gesetzen noch darauf ankommt, den Arbeitsvertrag abzugrenzen gegen 1. den Werkvertrag (geschuldet werden Dienste, nicht ein Ergebnis), 2. gegen den Dienstvertrag (Subordination, nicht Koordination), dagegen nicht den Inhalt des Arbeitsvertrages restlos zu definieren. Aus diesem Grunde befriedigen auch die Fassungen des Niederländischen BGB. Art. 1637 a, des Schweizerischen Obligationenrechtes Art. 319, Österr. abGB. § 1151 und Coahuilas AVG. Art. 1 nicht. Sie alle enthalten stets nur die Hervorhebung, daß abhängige Arbeit gegen Entgelt für eine bestimmte Zeit geschuldet wird.

2. Um den Menschen im Arbeitnehmer berücksichtigen zu können, ist es erforderlich, auf die besonderen psychischen und hygienischen Bedürfnisse eines jeden Arbeitnehmerstandes Rücksicht zu nehmen. Das führt in allen Ländern zu einer scharfen Herausarbeitung des Sonderrechts bestimmter Berufsstände, nämlich der Angestellten, der Haus- und landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Seeleute.

Bei den Angestellten führt dies zu einer verstärkten Betonung dessen, was ich als Äquivalenz der Treue bezeichnen will: Entlassungsschutz und Fürsorgepflicht werden verstärkt in dem Maße, in dem der Angestellte dem Arbeitgeber gedient hat; die Treuepflicht auf seiten des Arbeitnehmers wird aber ebenfalls verstärkt (Konkurrenzklausel). Darüber wird unten ausführlich zu sprechen sein.

Für die haus- und landwirtschaftlichen Arbeitnehmer waren feste Höchstgrenzen für die Pflichten des Arbeitnehmers und Mindestgrenzen für die des Arbeitgebers, besonders bezüglich Kost, Logis und Krankenfürsorge erforderlich. Dasselbe gilt für die Seeleute; denn die eine wie die andere Gruppe ist durch die enge Beziehung, in die sie durch die Aufnahme in den Haushalt bzw. auf das Schiff zu dem Arbeitgeber tritt, der Gefahr der Ausbeutung besonders stark ausgesetzt. Diese Regelung setzt genaue Begriffsbestimmung für die einzelnen Arbeitnehmergruppen voraus, vor allem gilt es, den Arbeiter von dem Angestellten zu unterscheiden. Das natürliche wäre gewesen, die unterscheidenden Merkmale herzunehmen aus der Stellung der beiden Gruppen innerhalb des Wirtschaftsprozesses zum Arbeitgeber.

Unter Arbeiter verstehen wir in unserem Wirtschaftsprozeß denjenigen, der unmittelbar die Güter anfaßt — Handarbeiter —, sei es losbrechend, verändernd, fortbewegend, und zwar nach dem Plane eines anderen. Der Angestellte dagegen ist derjenige, der nur mittelbar mit den Gütern in Berührung kommt und dem Planenden bei Ausarbeitung, bei der Verarbeitung, der Verteilung der Güter hilft. Daraus resultiert das engere Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Angestelltenvertrage.

Es ist nun auffallend, daß nur e i n modernes Gesetz diesen Kernpunkt der Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeiter hervorhebt, nämlich nur das griechische Gesetz über die Stellung

der Privatangestellten im Kriegsfalle vom 31. 3. 1918 (I. B. 1920 Griech. 3/4 S. 3 Anm. 2).

> „Nicht als Privatangestellte im Sinne dieses Gesetzes gelten Tagelöhner, Dienstpersonal jeder Art sowie überhaupt, wer in der Erzeugung unmittelbar als industrieller, gewerblicher, Berg- oder Landarbeiter, Gehilfe oder als Lehrling beschäftigt wird oder im allgemeinen die Verrichtungen eines Dienstboten ausübt."

Die anderen Gesetze suchen die Bestimmung des Angestellten aus ganz äußerlichen Merkmalen zu finden. Da der Angestellte der Organisationsgehilfe des Arbeitgebers ist, muß er natürlich geistige, kaufmännische, bureaumäßige Arbeit leisten, was wir — mit Recht? — als höhere Arbeit bezeichnen, denn was höhere Arbeit ist, das Steinsetzen oder das Maschinenschreiben, steht dahin. Aber immerhin die Bestimmung nach äußerlichen Merkmalen ist gesetzestechnisch verwendbar. Der deutsche Entwurf zum AVG. (1923) definiert im § 2 den Angestellten als einen Arbeitnehmer, der überwiegend höhere oder kaufmännische oder bureaumäßige Arbeit leistet. Es wird hier kurz und klar zusammengefaßt, was die bedeutsame österreichische PrivatangG. im § 1 zu bestimmen versucht:

> Es soll nämlich gelten „für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmanns vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nichtkaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, sofern das Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Angestellten hauptsächlich in Anspruch nimmt".

Nicht als Angestellte werden Personen angesehen, die zwar bei einem Kaufmann beschäftigt sind, aber entweder nur ausnahmsweise kaufmännische Dienste oder vorwiegend untergeordnete Verrichtungen leisten.

Durch § 2 dieses Gesetzes wird aber der Begriff des Angestellten auf Personen erweitert, die zwar nicht bei einem Kaufmann, aber doch vorwiegend zu kaufmännischen, höheren nichtkaufmännischen oder Kanzleiarbeiten verwendet werden, sofern nur das Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Angestellten hauptsächlich in Anspruch nimmt. Es wird eine erschöpfende Aufzählung der Betriebe gegeben, bei denen derartige Arbeitnehmer als Angestellte angesehen werden sollen. Eine Ausdehnung dieses Kataloges durch VO. nach Anhörung der

Beteiligten ist vorgesehen. Unter das PrAngG. sollen nicht diejenigen Angestellten fallen, die in der Seeschiffahrt (Österreich: See?), bei der Eisenbahn und in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt sind (§ 5), es sei denn, sie seien Handlungsgehilfen, und zwar ständig in dieser Eigenschaft verwendet (§ 1a, § 3 des GutsAngG.).

Den Begriff des Gutsangestellten gibt § 1 des GutsAngG.: nämlich in Anlehnung an den § 1 des PrAngG. als eine Person, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder deren Nebengewerbe vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, sofern das Dienstverhältnis ihre Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt.

Interessant ist der Begriff des Schauspielers im § 1 des österr. SchauspG. (1922):

> „Personen, die sich einem Theaterunternehmen zur Leistung künstlerischer Dienste in einer oder mehreren Kunstgattungen (insbesondere als Darsteller, Spielleiter, Dramaturg, Kapellmeister, Musiker) bei der Aufführung von Bühnenwerken verpflichten (Mitglied), sofern das Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Mitgliedes hauptsächlich in Anspruch nimmt (Bühnendienstvertrag). Theaterunternehmer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer gewerbsmäßig Bühnenwerke aufführt. Bundes-, Landes- und Stadttheater gelten als Theaterunternehmer, auch wenn sie nicht gewerbsmäßig betrieben werden."

Ich halte die Definitionen insbesondere des Gutsangestellten und des Schauspielers für so gut, daß ihre Übernahme in die entsprechenden Gesetze der nichtösterreichischen Staaten geboten erscheint.

Das lux. PrAnG. (1919) charakterisiert im § 3 den Angestellten als eine Person, die eine Arbeit verrichtet, welche, „wenn nicht ausschließlich, so doch hauptsächlich geistiger Natur ist". Der Angestellte ist also hiernach der Kopfarbeiter.

Das ital. PrAngG. (1919) a. 1 definiert den Privatangestelltenvertrag als

> „einen Vertrag, durch welchen eine Gesellschaft oder eine Privatperson, die Leiterin einer Unternehmung ist, die berufliche Tätigkeit des anderen vertragschließenden Teiles im Dienst der Unternehmung selbst und für gewöhnlich auf unbestimmte Zeitdauer zu Mitarbeitsfunktionen (sowohl

dem Begriffe als der Stellung nach) in Anspruch nimmt. Hierbei ist jedoch einfache Betätigung als Arbeiter ausgeschlossen".

Für die übrigen Arbeitnehmer, die „Arbeiter", sind Begriffsbestimmungen dann erforderlich, wenn man für bestimmte Gruppen ein Sonderrecht aufstellen will. Das ist in neuerer Zeit in Frage gekommen für die Landarbeiter und die Dienstboten. Ihre begriffliche Erfassung bereitet keine Schwierigkeiten; die Bestimmung wird von der Art des Unternehmens, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, abhängig gemacht. Es genügt also eine Bestimmung wie Arbeitnehmer in landwirtschaftlichem Betriebe, wobei allerdings eine ganze Reihe von Gesetzen eine genauere Definition des landwirtschaftlichen Betriebes für notwendig halten.

Vorbildlich erscheint § 2 der niederösterreichischen LAO.:

> „Landarbeiter(innen) sind jene Personen, die sich vertragsgemäß für einen Zeitraum von mindestens sechs aufeinander folgenden Tagen zur entgeltlichen Verrichtung der im Betriebe einer Land- oder Forstwirtschaft üblichen Arbeiten verpflichten."

Zu den Landarbeitern werden gezählt u. a. auch 1. die mithelfenden, vertragsmäßig entlohnten Familienmitglieder des Betriebsinhabers; 2. Dienstboten (Hausgehilfen), die bei der Aufnahme in die Hausgemeinschaft land- und forstwirtschaftliche Arbeiten übernommen haben; 3. alle im Betriebe beschäftigten Personen, sei es, daß sie im Tag-, Wochen-, Monats- oder Jahreslohn oder im Gedingelohn stehen, soweit sie nicht Gutsangestellte sind. Im § 3 desselben Gesetzes wird dann eine Definition der landwirtschaftlichen Betriebe gegeben, nämlich als solche, „die sich mit der Erzeugung von pflanzlichen oder tierischen Gütern befassen", ferner der Nebenbetriebe als solche, „die mit dem Hauptbetriebe zusammenhängen, in wirtschaftlicher Abhängigkeit zu diesem stehen, sofern sie eigene Erzeugnisse hervorbringen oder Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeiten oder bearbeiten" (es folgen dann Beispiele). Diese Definition vermittelt trotz ihres Reichtums an Worten eine klare Erkenntnis, auf wen die LAO. Anwendung finden soll.

Die übrigen neueren Landarbeitsgesetze begnügen sich zu sagen, daß Landarbeiter ist, wer als Arbeiter in landwirtschaft-

lichen Betrieben tätig wird, so z. B. estn. LAG. (1921) § 1 und oberösterr. LAO. § 1.

Für Hausgehilfen haben die Staaten, die ein Sonderrecht aufstellten, auch eine genaue Definition gegeben. Österreich gibt im § 1 der HausGehO. (1920) drei Merkmale des Hausgehilfen: a) angestellt sein zur Leistung von Diensten für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes, b) Aufnahme in den Haushalt, c) keine Mitarbeit für gewerbliche oder landwirtschaftliche Betriebe. Hierbei ist noch hervorzuheben, daß die Hausgehilfenordnung nur für Gemeinden mit über 5000 Einwohnern gilt.

Für Hausbesorger (Berufsportier, Portier, Hausmeister, Hauswart) bringt die österr. Hausbesorgerordnung (1922) im § 1 eine Begriffsbestimmung dahin, daß er eine Person sei, der vom Eigentümer eines Hauses mit der Beaufsichtigung, Wartung und Reinhaltung des Hauses sowie mit sonstigen Besorgungen für das Haus betraut sei.

Brasilien zählt in seiner Dienstbotenverordnung (1923) Beispiele für die Personen auf, die unter die VO. fallen sollen, um dann zusammenzufassen:

> „Hausgehilfen sind im allgemeinen alle Personen, die gegen Entgelt in irgendwelcher anderen Stellung gleicher Art in Hotels . . ., Bureaus . . ., Privathäusern Dienst leisten."

Der Überblick über die Begriffsbestimmungen lehrt, daß der Begriff des Arbeitsvertrages und der einzelnen Berufsgruppen im großen und ganzen in allen Gesetzen der gleiche ist.

§ 2. Unabdingbarkeit.

1. Die Beschränkung der Vertragsfreiheit ist eine der wichtigsten Tendenzen des modernen Arbeitsvertragsrechts. Grundsätzlich zwar überlassen alle Arbeitsgesetze die Festlegung der Bedingungen des Arbeitsvertrages den beiden Parteien, dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Das wird entweder ausdrücklich ausgesprochen oder stillschweigend vorausgesetzt. Ausdrücklich ausgesprochen wird es im § 105 der dtn. RGO., belg. AVO. a. 3, belg. AngG. a. 5, rev. mex. Verf. a. 5, I, lux. AngG. a. 2, russ. GBA. § 28, I, schwz. OR. a. 326 und Coah. AVG. a. 5. Alle anderen arbeitsrechtlichen Gesetze, die unserer Betrachtung

unterliegen, setzen außer den S. 33 besprochenen die Vertragsfreiheit stillschweigend voraus.

Diese Vertragsfreiheit erleidet jedoch sehr starke Einschränkungen. Sie entsprach dem Geiste der Zivilgesetzgeber des 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts. Sie regelten eine Materie des Obligationenrechts derart, daß sie grundsätzlich freie Vereinbarung der Bedingungen des Rechtsgeschäfts annahmen und die Regeln des Gesetzes nur für den Fall aufstellten, daß nichts oder Zweifelhaftes vereinbart war (ergänzende, dispositive, nachgiebige Vorschriften einerseits, Auslegungsvorschriften andrerseits, vgl. Lehmann, Allg. Teil des BGB. 1919 S. 14). Daneben aber stellten sie schon eine Reihe zwingender Vorschriften auf, die selbst gegen den erklärten Parteiwillen Geltung haben sollten, und zwar sowohl bezüglich der Form des Rechtsgeschäfts, als auch bezüglich seines Inhalts. So regelte das deutsche BGB. den Dienstvertrag. Die Vorschriften sind dispositiv, aber eine Reihe von ihnen, nämlich der § 617 und § 618, sind nach ausdrücklicher Bestimmung des § 619 nicht im voraus durch Vertrag aufhebbar oder beschränkbar: sie sind zwingenden Rechts.

Es war Potthoff, der demgegenüber im Jahre 1912 in seiner Weckschrift: „Die Zukunft des Privatbeamtenrechts" S. 3 für die deutsche Gesetzgebung die Forderung aufstellte, die Zahl der zwingenden Vorschriften im Arbeitsrecht zu vermehren: „soziales Recht muß Zwangsrecht sein". Der Ruf hat in der neueren Gesetzgebung, und zwar ebenso im Auslande wie im Inlande, in stärkstem Maße Widerhall gefunden. Denn wenn man die Fortbildung des Arbeitsvertragsrechts in sozialem Geiste erfolgreich durchführen will, so muß man die Feststellung der Bedingungen der Vereinbarung des Arbeitgebers und Einzelarbeitnehmers entziehen. Das geschieht, indem man im Arbeitsvertragsgesetz die Bedingungen der Beschäftigung des Arbeitnehmers zwingend festsetzt. Dadurch wird es aber zugleich möglich, bisher öffentlich-rechtliche Ansprüche des Arbeiterschutzes zu privatrechtlichen umzugestalten. Unabdingbarkeit und relative Unabdingbarkeit werden so zu dem Korrelat der Tendenz: das Arbeitsvertragsrecht zum Arbeiterschutzrecht, und zwar durch Ausbau der privatrechtlichen Ansprüche umzugestalten.

2. Die Festlegung der Unabdingbarkeit ist in den Gesetzen, die wir betrachten, auf drei verschiedene Weisen erfolgt.

Die Gesetze der ersten Gruppe zählen am Schlusse die, meist zahlreichen, Bestimmungen auf, die zwingend sind. So gehen österr. PrAngG. § 40, oberösterr. und kärnt. LAO. § 21, niederösterreichische LAO. § 34, österr. Hausgehilfengesetz § 30 vor. Das ist sehr unpraktisch, weil die Aufzählung der zwingenden Vorschriften am Schlusse eines Gesetzes die Benutzung und das Verständnis außerordentlich erschwert.

Eine zweite Gruppe von Gesetzen stellt als Grundsatz für ihre Vorschriften auf, daß sie zwingend sind, und überläßt nur wenige Einzelheiten der freien Vereinbarung, die dann besonders hervorgehoben sind; meist sind es Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen sollen als es das Gesetz tut. Zu dieser Gruppe gehören das österr. GutsAngG. § 4, das österr. SchauspG. § 45, das russ. GBA. § 28, das griech. AngG. a. 8, das ital. AngG. a. 12, das lux. AngG. a. 2 und das griech. ArbEntlG. a. 18. Das hat den Vorteil unbedingter Klarheit für sich.

Der dritte Weg ist der, bei jeder zwingenden Bestimmung zu sagen: „Jede Abmachung, die dieser Bestimmung zuwiderläuft" oder „durch die diese Pflicht des Arbeitgebers ausgeschlossen oder beschränkt wird, ist nichtig". Das ist die Technik des niederl. BGB. a. 1637 j III, 1637 k III, 1637 l, 1637 r, 1637 u VI, 1637 v und öfters. Die Technik des Entwurfs zum AVG. Deutschlands ist dieser ähnlich, nur sind die zwingenden Vorschriften nicht so einheitlich gekennzeichnet wie im niederl. BGB. Ja, häufig überhaupt nicht. Ihr zwingender Charakter soll erst durch Auslegung aus dem Zwecke des Gesetzes, wie er in der Denkschrift S. 13 angegeben ist, nämlich Mindestbedingungen aufzustellen, erschlossen werden. Ob das die Übersichtlichkeit und Klarheit vermehrt, ist fraglich (vgl. Molitor S. 92); hinzu kommt, daß eine dritte Art von Bestimmungen eingeführt wird, die unabdingbar nur gegenüber dem Einzelarbeitsvertrage sein sollen, die aber durch Kollektivvereinbarung abgedungen werden können. Erhöht diese dritte Art von Bestimmungen die Unübersichtlichkeit des Gesetzes, so stellt doch andrerseits dieser Schritt eine große Verbesserung gegenüber den besprochenen ausländischen Gesetzen dar; denn er ermöglicht die Lockerung der Schutzbestimmungen und ihre Anpassung an die jeweiligen

Bedürfnisse der Wirtschaft, ohne den Einzelarbeitnehmer der Willkür des übermächtigen Arbeitgebers auszusetzen. In dieser Beziehung wird die ausländische Gesetzgebung von dem deutschen EAVG. lernen können.

§ 3. Die Form des Vertragsschlusses.

Im allgemeinen ist der Abschluß von Einzelarbeitsverträgen an eine Formvorschrift nicht gebunden. Nur wenige Gesetze machen davon eine Ausnahme.

1. Das belgische AVG. (1922) verlangt die Schriftform, wenn der Angestelltenvertrag entweder nur für eine bestimmte Arbeit oder nur auf Probe abgeschlossen wird (a. 2, I, 3). Das Fehlen der Schriftform hat zur Folge, daß der Vertrag wie ein normaler behandelt wird, d. h. es gelten vor allem für ihn die langen Kündigungsfristen des belgischen Rechts (a. 4). Die Schriftform ist also hier ein Mittel, den Entlassungsschutz wirksam zu gestalten; der Arbeitgeber soll sich nicht zur Umgehung der Fristen nachträglich darauf berufen können, daß der Angestellte nur zur Probe oder nur für eine bestimmte Arbeit angenommen sei. Diese Vorschrift erscheint recht beachtlich; sie hat allerdings nur da Sinn, wo der Entlassungsschutz besonders ausgebaut ist.

Die Schriftform kennt für den Arbeitsvertrag auch die Schweiz. Hier haben nämlich gemäß a. 336 OR. die Kantone die Befugnis, für bestimmte Berufsgruppen Normalarbeitsverträge aufzustellen. Die Abweichung von diesen bedarf der Schriftform (vgl. Züricher Normalarbeitsvertrag für Dienstboten, 1922).

Coahuila schreibt Schriftform für den Arbeitsvertrag Minderjähriger unter 18 Jahren vor. Die deutsche LAO. verlangt im § 2 Schriftform für Verträge, in denen Landnutzung als Entgelt zugesagt wird.

Schließlich verlangen die nordischen Seemannsordnungen schriftlichen Abschluß des Dienstvertrages mit dem Kapitän (§ 1 der schwed., dän., norweg., finn. SeemO.).

Sehr viele moderne Gesetze geben dem Arbeitnehmer ein Recht, schriftliche Bestätigung des Arbeitsvertrages zu verlangen, so lux. AngG. a. 4, II, österr. PrAngG. § 7, österr. GutsAngG. § 7, österr. SchauspG. § 2, österr. HausgehilfenO. (Dienstschein), oberösterr. LAO. § 2, IV, kärtn. LAO. § 2, IV, niederösterr. LAO. § 4, III, finn. AVG. § 1, II und ähnlich deutsche SeemannsO. § 27

(Heuerschein). Dagegen geben nicht ausdrücklich das Recht auf Bestätigung des Arbeitsvertrages die anderen deutschen Gesetze, auch nicht der EAVG., das belgische AVG., das schweizerische OR., das österr. ABGB., das AVG. Coahuilas und das dänische GehilfenG.; zweifellos ein Mangel. Ein Abrechnungsbuch schreiben vor: das russ. GBA. § 29 (rasneschaja knischka) und die skandinavischen Seemannsordnungen übereinstimmend im § 11 (Motbok). Schriftform und Abrechnungsbuch verlangt lit. LAG. § 2.

2. Die Behandlung der Draufgabe ist verschieden. Das deutsche BGB. bestimmt im § 336, daß sie als Abschlußzeichen und nicht als Reuegeld aufzufassen ist, wenn nichts besonderes bestimmt ist. Das niederländische BGB. dagegen bestimmt im a. 1637 e, daß die Draufgabe als Vertragsstrafe behandelt werden soll, falls das Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate gedauert hat, trotzdem es auf längere oder unbestimmte Zeit geschlossen war. Die österreichischen Landarbeitsordnungen, nämlich oberösterr. und kärntn. LAO. bestimmen in § 2 V, daß bei Abschluß von Jahresdienstverträgen das als Zeichen des Abschlusses übliche Angeld bestehen bleiben soll; falls nicht bei Übergabe etwas anderes vereinbart wird, soll es in das Entgelt eigerechnet werden und nur dann zurückgefordert oder zurückgegeben werden, wenn vor Antritt Umstände eintreten, die zu einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würden.

3. Die Kosten schriftlichen Abschlusses legen dem Arbeitgeber auf das niederl. BGB. a. 1637 d und finn. AVG. § 2, III. Auch der deutsche EAVG. hat eine Bestimmung aufgenommen, daß die Kosten des Vertragsschlusses im Zweifel der Arbeitgeber zu tragen habe (§ 12).

§ 4. Die Arbeitgeberpflicht zur Entgeltzahlung.

Zwei Pflichten übernimmt der Arbeitgeber durch die Beschäftigung des Arbeitnehmers: die zur Entgeltzahlung und die zur Fürsorge. Um die erste entsteht mannigfacher Streit hinsichtlich der Höhe, der Fälligkeit, und des Bestehens bei Arbeitshinderung. Die Gesetzgeber haben daher die Voraussetzung der Pflicht, das Entgelt zu zahlen, mit besonderer Sorgfalt geregelt. Wir besprechen aus dem Gebiete der Bestimmung der Höhe des Entgelts nur zwei Punkte, nämlich die Höhe des Entgelts bei Fehlen einer Vertragsbestimmung und den Mindestlohn, weil wir

beide Punkte für geeignet halten, um an ihnen die Tendenz der modernen Arbeitsvertragsgesetzgebung, das Existenzminimum des Arbeitnehmers zu sichern, nachzuweisen.

1. Die Bestimmung der Höhe des Entgeltes haben alle Gesetze, die unserer Betrachtung unterliegen, grundsätzlich der freien Gesamt- oder Einzelvereinbarung überlassen, zwar nicht ausdrücklich; es geht aber aus dem Prinzip der Vertragsfreiheit hervor, die in diesem Punkte auch mit wenigen unten zu besprechenden Ausnahmen nicht beschränkt worden ist.

Die Gesetzgeber haben sich daher damit begnügt, die Höhe der Vergütung für den Fall zu bestimmen, daß sie in den Verträgen nicht festgelegt ist. Sie standen hierbei vor der Aufgabe, einen Maßstab zu gewinnen, der für jeden Fall paßte und doch möglichst sicher war. Zwei Maßstäbe boten sich: die übliche Vergütung oder die angemessene Vergütung; eine Verbindung beider Gesichtspunkte ist von der neueren Gesetzgebung durchgeführt worden.

Das deutsche BGB. bestimmte noch im § 612, daß bei Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen sei. Wie das deutsche BGB. stellen auf Üblichkeit ab das belgische AVG. a. 3, II und noch belgisches Angestelltengesetz a. 5, II, ferner finnisches AVG. § 13 und dänisches Gehilfengesetz § 9, II, oberösterr. Landarbeitsordnung § 2.

Nur auf die Angemessenheit stellen ab das österr. abGB. im § 1152 und österr. SchauspG. im § 1, IV.

Die beste Bestimmung ist die, die beide Gesichtspunkte miteinander verbindet. Denn sofern überhaupt ein Ortsgebrauch vorhanden ist, ist er leichter feststellbar als die Angemessenheit, diese aber ist unentbehrlicher Maßstab, wenn ein Ortsgebrauch fehlt. Das niederländische BGB. verwendet im a. 1637 q die Verbindung beider Gesichtspunkte: wenn im Vertrage oder der Arbeitsordnung nichts über die Lohnhöhe bestimmt ist, soll dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf den ortsüblichen Lohn, bei dessen Fehlen aber ein „unter Berücksichtigung der Umstände nach Billigkeit bemessener" zustehen. Diese Maßstäbe verwendet in gleicher Weise das österr. PrAngG. § 5, das österr. GutsAngG. § 5 und der EAVG. § 50.

2. Von den vielen Fällen, in denen über die Höhe des Entgeltes Streit entbrennen kann, scheint mir einer der besonderen Aufmerksamkeit des Gesetzgebers bedürftig, nämlich, daß der Betrag zwar vereinbart oder bestimmbar, aber offensichtlich zu niedrig ist.

Wir müssen uns darüber klar werden, was „zu niedrig" heißt. Das Entgelt für Arbeitsleistung erfüllt heute zwei wirtschaftliche Funktionen (vgl. Sombart, Kapitalismus Bd. II S. 820). Es soll erstens den Unterhalt des Arbeitnehmers ermöglichen (Unterhaltslohn). Diese Funktion ist ihm seit Aufkommen des Arbeitsvertrages zugefallen und ihre Erfüllung bereitete geringe Schwierigkeiten, solange das Entgelt bei Aufnahme in den Haushalt des Arbeitgebers in Gewährung von Kost und Wohnung am Tische und im Hause des Arbeitgebers bestand. Die Erfüllung der Funktion als Unterhaltslohn wurde schwieriger, sobald die Entrichtung des Entgeltes in Bargeld erfolgte. Und sie ist heute, wo in allen Arbeitsverhältnissen außer dem des Hausangestellten und des Seemannes, Kost und Logis weggefallen sind, ganz besonders erschwert worden.

Das Entgelt soll zweitens noch den Gegenwert darstellen für den, den die Arbeitsleistung für den Arbeitgeber hat (Leistungslohn); der Wert der Arbeitsleistung für den Arbeitgeber wird aber nun nicht nur durch ihren absoluten Inhalt bestimmt, sondern in hohem Grade durch die Wirtschaftslage. Insoweit die Höhe des Entgelts durch den absoluten Wert der Arbeitsleistung bestimmt wird, liegt im Leistungslohn die Möglichkeit des Aufstiegs des Tüchtigen beschlossen; insofern er aber bestimmt wird durch die Wirtschaftslage, ist für Tüchtige und Untüchtige die Gefahr entstanden, daß ihre Bewertung nicht nur unter den absoluten Leistungswert, sondern auch unter das Unterhaltsminimum sank.

Daraus entstand für jede arbeitsrechtliche Gesetzgebung das Problem: Wie kann dem Arbeitnehmer der Vorzug des Leistungslohnes erhalten bleiben, ohne daß das Unterhaltsminimum unterboten wird.

Für den Fall, daß die Höhe des Entgelts nicht vereinbart und nicht aus der Ortsüblichkeit zu ersehen ist, läßt sich dem Arbeitnehmer dadurch helfen, daß man den angemessenen Lohn ermittelt. Denn bei der Berücksichtigung der Angemessenheit ist sowohl der Unterhalts- wie der Leistungslohn zu berücksichtigen.

Ein Mindestlohn läßt sich also ermitteln. Wie aber, wenn die Parteien eine Höhe bestimmt hatten oder ein ortsüblicher Lohn bestand, der das Unterhaltsminimum unterbot?

Eine Bestimmung, die für diese Fälle die Höhe des Entgeltes regelt, gehört m. E. in ein jedes Arbeitsvertragsgesetz. Denn durch sie wird das erste Ziel jeder Sozialpolitik allen Beteiligten klar vor Augen geführt, nämlich daß die Arbeitskraft nicht als Ware behandelt werden darf. Eine derartige Bestimmung ist aber dann geradezu unentbehrlich, wenn aus irgendwelchen Gründen eine Bestimmung der Lohnhöhe durch Tarifvertrag nicht besteht, sei es daß überhaupt keiner zustandegekommen ist, sei es, daß er abgelaufen ist und damit ein Zustand wirtschaftlichen Übergewichtes des Arbeitgebers geschaffen ist, der leicht eine Übervorteilung des Arbeitnehmers im Gefolge haben kann.

Diesem Gedankengange haben eine Reihe von ausländischen Staaten Rechnung getragen. Zwei Wege boten sich den Gesetzgebern: entweder sie beschränkten die Vertragsfreiheit hinsichtlich der Höhe des Entgeltes durch Aufstellung von Sätzen über den Mindestlohn, der nicht überschritten werden durfte, oder sie müssen die Unzulässigkeit eines das Unterhaltsminimum nicht erreichenden Lohnes aus allgemeinen Rechtsnormen, z. B. aus dem Wucherverbot, herleiten.

Der Mindestlohn konnte auf zwei Arten festgestellt werden: entweder absolut oder durch allgemeine und darum relative Begriffsbestimmungen, deren ziffernmäßige Festsetzung man noch den Arbeitsbehörden übertragen konnte. Die absolute Festsetzung empfiehlt sich überall da und ist dort vorgenommen worden, wo der Mindestlohn eines scharf abgrenzbaren Berufes auf scharf begrenztem Territorium zu bestimmen war. So haben den Mindestlohn für Landarbeiter festgesetzt Estland, Litauen, Peru, Tucuman, Uruguay.

Die relative ist die gesetzestechnisch gegebene Form für Gesetze mit größerem Geltungsbereich. Die beste Fassung findet sich in der rev. Verf. der mex. Staaten a. 123 Ziff. VI:

> „Als Mindestlohn, den der Arbeiter in seiner Eigenschaft als Haushaltungsvorstand erhalten soll, gilt der Lohn, welcher mit Rücksicht auf die Verhältnisse der einzelnen Landesgegend zur Bestreitung der normalen Lebensbedürfnisse des Arbeiters, seiner Ausbildung und seiner anständigen Vergnügungen als hinreichend erachtet wird."

Hier ist der Gedanke des Unterhaltslohnes scharf und jedem verständlich zum Ausdruck gebracht worden. Allerdings ist ein Gesichtspunkt nicht berücksichtigt: die Tragbarkeit eines derartigen Lohnes für den Einzelbetrieb. Vielleicht mit Rücksicht darauf hat das kurz vorher erlassene AVG. des mex. Einzelstaates Coahuila de Zaragoza (Oktober 1916) die Erfordernisse des Mindestlohnes ganz bedeutend dahin eingeschränkt, daß kein Lohn vereinbart werden darf, der nicht die materiellen und die zur Erfüllung der Anforderungen eines anständigen Lebens „unentbehrlichen" Bedürfnisse befriedigt.

Einige Staaten haben den Weg gewählt, daß sie Arbeitsbehörden mit der Festsetzung der Mindestlöhne betraut haben, und zwar ohne den Begriff des Mindestlohnes festzulegen, z. B. Sowjet-Rußland GBA. § 59, oder aber mit einer Anweisung, welchen Anforderungen der Mindestlohn entsprechen soll, so z. B. Norwegen. Gemäß § 4 norw. Mindestlohngesetzes von 1918 (1921) soll der Mindestlohn zur Deckung der Lebenskosten und zur Erhaltung der Arbeitskraft ausreichen. Das Maß für „ausreichend" soll einerseits der Stellung des Angestellten, andrerseits den örtlichen Verhältnissen angepaßt sein.

Der zweite Weg, das Heruntergehen des Lohnes unter das Unterhaltsminimum zu verhindern, nämlich die Nichtigkeit einer derartigen Vertragsbestimmung aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen herzuleiten, scheint vor allem aus einem Grunde ungeeignet. Ein Arbeitsvertragsgesetz soll allgemein leicht verständlich sein. Eine derartig in Schrifttum und Rechtsprechung umstrittene Bestimmung wie z. B. die des § 138 dtn. BGB. ist viel zu allgemein, darum schwer verständlich und somit ungeeignet für das Arbeitsrecht, und zwar auch dann, wenn man sie, wie es finn. AVG. § 56 tut, ausdrücklich in das Arbeitsrecht aufnimmt.

Unpraktisch scheint auch die Bestimmung des belg. AngG. zu sein: es regelt die Voraussetzungen für die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages ausschließlich mit Rücksicht auf die Höhe des Entgeltes, wie die belgischen Gesetze überhaupt sehr klar, aber doch den Umständen zu wenig anpaßbar. Denn gemäß a. 6 kann der Arbeitsvertrag auf Antrag innerhalb sechs Monaten nach Abschluß für nichtig erklärt werden, und zwar auch trotz entgegenstehender Vereinbarungen, wenn das dem Arbeitnehmer gewährte Entgelt um mehr als die Hälfte niedriger ist, als dasjenige, das

ihm nach Ortsgebrauch normalerweise hätte gewährt werden müssen. Die Bestimmung wird hinfällig bei Fehlen von Ortsgebrauch, was vielleicht bei den kleinen und leicht überblickbaren Verhältnissen Belgiens nicht in Betracht kommt, als Vorbild für größere und kompliziertere Verhältnisse, wie z. B. Deutschlands, aber nicht zu brauchen ist. Hinzu kommt, daß der Maßstab, „die Hälfte des ortsüblichen Entgeltes nicht erreichend", den Umständen des Einzelfalles zu wenig gerecht zu werden vermag.

Wenig befriedigend ist auch die Bestimmung des schweiz. OR. a. 326 für die Einhaltung der Grenzen des Mindestlohnes. Denn sie bestimmt als Grenze für den Inhalt des Arbeitsvertrages: Gesetz und gute Sitte. Das eine setzt voraus, daß überhaupt ein Gesetz vorhanden ist, das andere aber ist zu unbestimmt.

Durch das Fehlen einer klaren Bestimmung über Mindestlohn wird auch die von allen Schriftstellern so stark gelobte Bestimmung des § 52 Satz 3 des dtn. EAVG. in ihrem Werte außerordentlich gemindert. Bei Vereinbarung zu geringfügigen Entgeltes und daraus resultierender Nichtigkeit des Arbeitsvertrages (gefolgert aus § 138 BGB.?) soll nämlich der Arbeitnehmer statt des vereinbarten Betrages angemessenes Entgelt fordern dürfen. Da aber eine Bestimmung fehlt, woran erkannt werden kann, daß der Lohn zu geringfügig ist, ist eine Klage auf angemessenen Lohn eine unsichere Spekulation. Es ist zu fordern, daß, wie in jedes Arbeitsvertragsgesetz, so auch in das deutsche allgemeine Arbeitsvertragsgesetz eine Bestimmung über Mindestlohn aufgenommen wird. Die oben besprochenen Bestimmungen geben einen Anhalt dafür, wie ein derartiger Satz zu formulieren ist.

Ein weiterer Streitpunkt bezüglich des Entgeltes entspringt aus der Frage der Fälligkeit. Daß der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Zeit überhaupt Entgelt erhält, ist fast noch wichtiger als der Betrag, den er erhält. Dabei kommt es nicht so sehr auf den Zeitpunkt an, in dem die Zahlung erfolgt, als vielmehr auf die Dauer der zwischen zwei Zahlungen liegenden Zeitspanne: ein bedeutsamer Rest des Gedankens des Nahrungslohnes und der Arbeitgeberpflicht, für den Unterhalt des Arbeitnehmers zu sorgen.

Die wichtigsten Gesetze zum Arbeitsvertrage hatten daher schon frühzeitig begonnen, die Höchstperioden für Lohnzahlung zu bestimmen. Das dte. BGB. hatte entsprechend seiner Tendenz

zu weitester Generalisierung und damit zu größter Abstraktheit im § 614 bestimmt, daß eine Vergütung nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten sei, falls die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen war; sonst sei die Vergütung nach der Leistung der Dienste zu entrichten. Mit dieser Bestimmung läßt sich nicht viel anfangen, so daß der EAVG. im Anschluß an die dte. Spezialgesetzgebung, insbesondere an HGB. § 64 und an den Brauch in Handel und Gewerbe anknüpfend (RGO. enthält keine Bestimmung über Lohnzahlungsperioden) im § 69 hinzufügt, daß mangels anderer Rechtsvorschrift festes Barentgelt für gewerbliche Arbeiter wöchentlich, für andere Arbeitnehmer am Schlusse des Kalendermonats zu entrichten sei, und, daß durch Vereinbarung die Zahlungsfrist nicht über einen Monat ausgedehnt werden dürfe.

Ähnlich ist die Regelung der Lohnzahlungsperioden auch in den anderen Ländern.

Frankreich bringt im Artikel 44 C. d. T. klare Bestimmungen. Es unterscheidet Zeitlohn und Stücklohn, und Arbeiter und Angestellte. Zeitlohn ist dem Arbeiter (nur des Handels und der Industrie) mindestens zweimal im Monat und spätestens alle vierzehn Tage, dem Angestellten mindestens einmal im Monat zu zahlen. Bei Stücklohn ist der Zahltermin in das Belieben der Parteien gestellt, aber der Arbeiter ist berechtigt, Vorschuß alle vierzehn Tage und den Restbetrag innerhalb der nächsten vierzehn Tage nach der Beendigung des Werkes zu verlangen.

Das österr. abGB. verbindet die Gesichtspunkte des dtn. BGB. und des frz. C. d. T. im § 1154 II und III:

> „Ist das Entgelt nach Monaten oder kürzeren Zeiträumen bemessen, so ist am Schlusse des einzelnen Zeitraumes, ist es nach längeren Zeiträumen bemessen, am Schlusse jeden Kalendermonats zu entrichten. Ein nach Stunden, nach Stück oder Einzelleistungen bemessenes Entgelt ist für die schon vollendeten Leistungen am Schlusse jeder Kalenderwoche zu entrichten, wenn es sich jedoch um Dienste höherer Art handelt, am Schlusse eines jeden Kalendermonats.
>
> In jedem Falle wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig."

Diese Fassung verdient Beachtung, weil sie am vollständigsten ist.

Die Gehaltsperiode von einem Monat behalten alle neueren Angestelltengesetze bei. Nur zwei machen eine Ausnahme: das

österr. PrAnG. § 15 und finn. GHB. § 13; sie sehen vierzehntägige Gehaltszahlung vor, nämlich Finnland zwingend und Österreich dispositiv, beide offenbar unter dem Eindruck der damaligen Unsicherheit des Wirtschaftslebens (1919, 1921).

Besonders eingehende Bestimmungen trifft Österreich, um das Recht der Gutsangestellten und der Schauspieler den wirtschaftlichen Bedürfnissen beider Stände anzupassen. Denn § 12 I GutsAngG. bestimmt, daß bei Bargeld für Fälligkeit in erster Linie Vereinbarung oder Ortsgebrauch maßgebend sein solle. Nur wenn Vertrag und Ortssitte schweigen, dann soll grundsätzlich nach Ablauf der Zeitabschnitte bezahlt werden, für die das Entgelt bemessen ist, aber nicht später als nach einem Monat. Für Naturalbezüge ist keine Frist bestimmt.

Für den Schauspieler werden zwei Arten von Bezügen unterschieden: nach Zeit bemessene und Spielgelder (§ 15 I). Die nach Zeit bemessenen Bezüge sollen nach Ablauf der Zeit aber spätestens am 10., 20. und letzten Tage eines Kalendermonats fällig werden. Spielgelder sind spätestens am letzten Tage eines Kalendermonats abzurechnen und zu entrichten.

Von den beiden neueren Gesetzen, die vorwiegend die Rechtsverhältnisse des Arbeiters im Auge haben, nämlich das finn. AVG. (1922) und das sowjetruss. GBA. (1922), faßt sich das russische kurz aber praktisch:

> § 65. Tragen die Arbeiten einen dauernden Charakter, so hat die Vergütung periodisch, jedoch nicht seltener als alle zwei Wochen zu erfolgen.
>
> Die Vergütung für zeitweilige oder Zufallsarbeit, die weniger als zwei Wochen dauert, erfolgt unverzüglich nach Beendigung der Arbeit.

Das ist für Arbeiter die beste Fassung. Die undeutliche Fassung „nach Zeitabschnitten bemessen" fällt fort, Zeit- und Stücklohn sind inbegriffen, Höchstfrist ist festgelegt, die etwaige geringere Dauer des Arbeitsverhältnisses ist berücksichtigt.

Das finn. AVG. schließt sich im § 17 in Gedanken und Fassung an die mitteleuropäischen Gesetze an.

Bei dem Entgelt der Landarbeiter ist zu unterscheiden zwischen Bar- und Naturallohn. Die Regelung der Höchstfristen für die Fälligkeit ist in den verschiedenen Ländern recht verschieden.

Die deutsche vorläufige LAO. (1919) stellt die Vorschriften nur für die Regel auf; es sind also Abweichungen auch bezüglich

der Höchstfrist der Entgeltzahlung möglich. Als Regel soll gelten, daß Barlohn wöchentlich (§ 6), Naturallohn vierteljährlich (§ 7e II) zu entrichten ist.

Von den österreichischen LAO. kennt die niederösterreichische keine Höchstfrist, wohl aber die von Kärnten (§ 5): nämlich bei Berechnung des Entgelts nach Tagen soll das Entgelt spätestens alle vierzehn Tage gezahlt werden, sonst jeden Monat. Ähnlich ist die Regelung in Oberösterreich.

Litauen (GutsarbG. § 13) setzt für Bargeld und Getreide eine Höchstfrist von einem Monat fest, Estland eine von drei Monaten, aber Naturallohn soll monatlich im voraus entrichtet werden.

Eine sehr interessante Bestimmung enthält das dän. GehG. Ihr Zweck ist, den Arbeitgeber gegen Kontraktbruch durch den Arbeitnehmer zu sichern, und ist offenbar nach dem Vorbilde der Seemannsordnungen eingeführt. Nachdem nämlich in § 9 I die Höchstdauer einer Lohnzahlungsperiode auf einen Monat festgesetzt ist, fährt II fort:

> „Ist das Dienstverhältnis auf ein halbes Jahr oder länger eingegangen, so kann der Dienstnehmer nach drei Monaten Dienst den im ersten Monat verdienten Lohn, nach vier Monaten den im zweiten Monat verdienten Lohn usw. beanspruchen dergestalt, daß der Lohn für die beiden letztverflossenen Monate bis zum rechtmäßigen Ende des Dienstes stets beim Dienstgeber bleibt."

§ 5. **Das Entgelt bei unregelmäßigem Verlaufe.**

1. Ein großer Fortschritt des neuen Arbeitsvertragsrechts liegt in der Behandlung der Entgeltpflicht bei gestörtem Verlauf. In ihr kommt jene Tendenz zum Ausdruck, die wir als Verstärkung des Synalagmas bezeichnet hatten. Das aus dem Arbeitsvertrag entspringende Schuldverhältnis soll die Arbeitskraft und den Menschen als körperliche und geistige Größe behandeln. Das mußte durch eine Erweiterung des Kreises der Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsvertrages gegenüber denen im Sachgüterschuldrecht erfolgen. Bei Kauf und Miete steht Pflicht und Recht der Entgeltzahlung der Pflicht und dem Recht der Übereignung bzw. Gebrauchsüberlassung der Sache gegenüber. So waren Dienstvertrag und Dienstmiete bisher dahin gestaltet, daß Recht und Pflicht der Entgeltzahlung dem Recht und der Pflicht der Arbeitskraftüberlassung gegenüberstand. Als

Beispiele mögen wieder dts. BGB. §§ 611ff. und frz. Cc. a. 1780ff. angeführt werden. Bei Sach- und Dienstmiete (Dienstvertrag) wurde die Erhaltung der Sache und auch des Menschen als Nebenpflicht behandelt. Die Erhaltung des Menschen und seiner Arbeitskraft behandeln als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrage auch das neueste Schrifttum (Kaskel: Arbeitsrecht S. 114, Hueck: Arbeitsvertrag S. 57).

Die Gesetzgebung, die wir betrachten werden, lehrt, daß diese systematische Auffassung nicht mehr haltbar ist, vielmehr neben die Pflichtengruppe Entgelt, Arbeitsleistung ist im Arbeitsvertrage untrennbar die weitere Pflichtengruppe Fürsorge-Treue getreten. Die Fürsorge, die hygienische und darüber hinaus die psychische, ist zu einer der Entgeltzahlung an Bedeutung nicht nachstehenden Pflicht des Arbeitgebers geworden, der die Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenübersteht. Durch die Auffassung der Fürsorge- und Treuepflichten als Nebenpflichten ist man im bisherigen Recht auf große Schwierigkeiten gestoßen sowohl bei der Behandlung der Arbeitsverhinderung, als auch bei der der Arbeitsbeendigung und der Konkurrenzklausel. Durch die in den ausländischen Gesetzen und auch in dem deutschen EAVG. mit mehr oder minder großer Schärfe hervortretende Tendenz, eine zweite Hauptpflichtengruppe zu bilden, werden jene Schwierigkeiten überwunden.

Für die Frage der Entgeltverpflichtung bei Arbeitsverhinderung ergibt sich aus der Anwendung des Treuegedankens folgendes: Der Arbeitnehmer hat seine volle Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers gestellt; von dem Ertrage bestreitet er seinen Unterhalt. Tritt ein Hindernis auf, das die Leistung der Arbeit verhindert, so muß der Arbeitnehmer trotzdem seinen Unterhalt bestreiten. Nach den auf dem römischen Sachgüterrecht fußenden Bestimmungen würde nur dann eine Pflicht des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts bestehen, wenn die Verhinderung der Arbeitsleistung auf einen Umstand zurückzuführen ist, den der Arbeitgeber zu vertreten hat (vgl. BGB. § 323ff.*). Die Entgeltzahlung würde also im Falle von Krankheit und sonstiger auch unverschuldeter Behinderung auf seiten des Arbeitnehmers oder im Falle von einer vom Arbeitgeber

*) Sie sind durch BGB § 615ff. für das Gebiet des Dienstvertrages an den dargestellten Grundgedanken angepaßt worden.

nicht zu vertretenden Betriebsstörung wegfallen. Das würde zu einer großen Unbilligkeit gegenüber dem Menschen im Arbeitnehmer führen, die um so härter wäre, je länger das Arbeitsverhältnis schon gedauert hat und je gehobener die Stellung des Arbeitnehmers war. Er muß weiterleben. Aus dem Gedanken der gegenseitigen Treue ergibt sich: da der Arbeitnehmer sich ganz und gar mit Körper und Geist in den Dienst des Arbeitgebers gestellt hat, so muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch stützen, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet nicht arbeiten kann. Der Stärkere muß für den Schwächeren sorgen: die Entgeltpflicht des Arbeitgebers kann daher nicht ohne weiteres wegfallen. Andrerseits darf natürlich die Belastung des Arbeitgebers nicht unbegrenzt andauern. In Erwägung dieser Gedankengänge haben fast alle neueren Gesetze des Auslandes einen Mittelweg eingeschlagen. Sie gewähren das Entgelt aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen und nur für einen begrenzten Zeitraum. In der Ausgestaltung der Voraussetzungen, der Höhe und der Dauer der Entgeltspflicht zeigen sich bemerkenswerte Abweichungen.

Es boten sich mannigfache Wege. Wir besprechen zuerst den wichtigeren Fall, daß der Arbeitgeber Gelegenheit zum Arbeiten bietet, der Arbeitnehmer sie aber aus bestimmten Gründen nicht wahrnehmen kann. Dieser Gründe sind drei: entweder der Arbeitnehmer ist krank oder verunglückt, oder er muß ein Ehrenamt ausüben, oder er ist durch andere in seiner Person liegende Gründe gehindert.

Vorbildlich in den Grundgedanken der Lösung, aber doch zu weitgehend in der Durchführung ist die neuere österreichische Gesetzgebung. Die österreichische Gesetzgebung hatte schon durch die Kaiserl. VO. über die dritte Teilnovelle zum abGB. vom 19. 3. 1916 einen großen Schritt vorwärts in dem § 1154 b getan. Er gewährt, wie übrigens das deutsche Recht auch (siehe unten) den Anspruch auf Entgelt für eine verhältnismäßig kurze Zeit. Das Höchstmaß dieser Zeit wird — neu — auf eine Woche festgesetzt, und es wird vorausgesetzt, daß der Arbeitnehmer bereits seit 14 Tagen im Dienste des Arbeitnehmers steht. Das abGB. behandelt die einzelnen Tatbestände der Arbeitsverhinderung auf seiten des Arbeitnehmers verschieden. Der Anspruch besteht nur, wenn die Arbeitsverhinderung nicht durch ein

Verschulden des Arbeitnehmers herbeigeführt worden ist. Das gilt für alle wichtigen Gründe mit Ausnahme von Krankheit und Unglücksfall. Hier geht der Anspruch nur verloren bei dolus oder culpa lata. Sind Krankheit oder Unglücksfall durch culpa levis herbeigeführt, so bleibt der Anspruch auf Entgeltszahlung bestehen. Das ist eine sehr gerechte Regelung, weil in ihr die Rücksichtnahme auf den Menschen im Arbeitnehmer zum Ausdruck kommt.

Die tschechoslovakische Gesetzgebung ist neuerdings (1921) noch darüber hinausgegangen. Sie gibt in Abänderung des § 1154 b abGB. den Entgeltsanspruch für eine Woche bei jedem wichtigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grunde; der Anspruch wird nur dadurch ausgeschlossen, daß die Arbeitsverhinderung durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers herbeigeführt worden ist. An Stelle des Höchstlohnes von einer Woche treten aber, falls Krankheit oder Unglücksfall die Dienstverhinderung herbeiführen, gestaffelte Zahlungen, die in der dritten und vierten Krankheitswoche je 10 Prozent, in der fünften und sechsten Krankheitswoche je 20 Prozent, und in der siebenten und achten je 30 Prozent des Lohnes betragen.

Die österreichische Gesetzgebung hat die grundsätzliche Scheidung zwischen Krankheit und Unglücksfall — unverschuldet und leicht fahrlässig — einerseits und anderen wichtigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden — unverschuldeten — Gründen anderseits als Voraussetzung für die Entgeltszahlung beibehalten und unter Verwendung des Gedankens, längere Tätigkeit bei einem Arbeitgeber erzeugt größere Pflichten des Arbeitgebers (Äquivalenz der Treue) die Folgen ausgebaut. Die Angestellten-Gesetze (1921, 1923) geben in den §§ 8 des PrAngG. und GutsangG. bei Krankheit einen Entgeltsanspruch auf die Dauer von 6 Wochen. Aber

> „der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 8 Wochen, wenn das Dienstverhältnis 5 Jahre, von 10 Wochen, wenn es 15 Jahre, und von 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat".

Hier finden wir zum ersten Male die Staffelung der Pflichten des Arbeitgebers, die wir in der österreichischen, aber auch sonst in der ausländischen Gesetzgebung mit großem Erfolg angewandt

finden. Außer dem eben besprochenen gewährt aber der großmütige Gesetzgeber noch für weitere 4 Wochen der Arbeitsverhinderung den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Weibliche Angestellte behalten außerdem den Gehaltsanspruch: 1. nach der Niederkunft während 6 Wochen; bei Erkrankungen nach der Niederkunft rechnet der Zeitpunkt der Niederkunft als Beginn der Krankheit; 2. vor Niederkunft bei Vorweisung eines ärztlichen Zeugnisses, daß die Niederkunft innerhalb von 6 Wochen zu erwarten sei; bei Erkrankungen rechnet die Erkrankungsfrist vom Zeitpunkte des Krankwerdens an. Diese Vorschrift, aus sozialer Hochstimmung geboren, erscheint allerdings zu weitgehend. Mit 20 Wochengehältern hat der Arbeitgeber unter Umständen das freudige Ereignis in der Familie seiner Angestellten zu bezahlen. Der Erfolg dieser Bestimmung läßt sich vorhersehen. Der Arbeitgeber wird weiblichen Angestellten, sobald sie heiraten, kündigen, und zwar um so eher, je länger die Angestellte bei ihm tätig war. Denn die Leistung ist kaum zumutbar. Weiterer Erfolg ist Verhinderung der Eheschließung, Vermehrung des sozialen Elends. Vor derartig weitgehenden Bestimmungen wird sich daher jede Gesetzgebung hüten müssen. Das hindert aber nicht, den Grundgedanken, die Äquivalenz der Treue, als gesund anzuerkennen.

Gutsangestellte behalten Naturalwohnung, Verköstigung, Beleuchtung, Beheizung und Landnutzung auch für die Zeit ungeschmälert, für die sie nur einen Teil des Entgelts (die letzten 4 Wochen, s. u.) zu beanspruchen haben. Das Gesetz kennt eine Einschränkung dieses Rechts: wird ein Stellvertreter angestellt, so kann der Dienstgeber von dem eine Dienstwohnung Innehabenden, an der Arbeit Verhinderten, verlangen, daß er einen Teil der Wohnung zur Unterbringung des Stellvertreters einräumt, „falls ihm dies unter Bedachtnahme auf die Wohnungsverhältnisse billigerweise zugemutet werden kann".

Das österreichische Angestelltenrecht hat, wie das deutsche (HGB. § 63 II), die Bestimmung, daß auf die vom Arbeitgeber zu leistenden Beträge die Bezüge aus einer öffentlich-rechtlichen Versicherung nicht angerechnet werden dürfen.

Um diesem Schutz der Angestellten Wirksamkeit zu sichern, sind diese Bestimmungen im Gegensatz z. B. vom deutschen HGB. § 63 I für zwingendes Recht erklärt worden: sie können

gemäß § 40 des PrivAngG. und § 4 des GutsangG. nicht abgedungen werden, und gemäß § 9 dieser Gesetze kann das Arbeitsverhältnis jedenfalls wegen Krankheits- oder Unglücksfalles nicht zur sofortigen Auflösung gebracht werden. Das Gesetz kennt nur eine Ausnahme davon: wenn die Arbeitsverhinderung 2 Wochen über den Zeitraum hinausdauert, für den der Anspruch auf Fortbezug des ganzen oder eines Teiles des Entgeltes besteht. Zugelassen ist allerdings Kündigung unter Innehaltung der gesetzlichen Frist, aber bei Verhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall bleiben die gesetzlichen Entgeltsansprüche auch bestehen, wenn infolge der Kündigung die übrigen Vertragsbeziehungen zwischen den Parteien aufhören. Wird einer weiblichen Angestellten 6 Wochen vor oder nach der Niederkunft gekündigt, so endigt das Vertragsverhältnis in keinem Falle vor Ablauf von 8 Wochen nach der Niederkunft (§ 9 II PrAngG.).

Die Ansprüche, die das Gesetz für die Dauer der Arbeitsverhinderung gibt, erlöschen vor Ablauf der gesetzlichen Anspruchszeit, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Eintritt der Dienstverhinderung beendet worden wäre, nämlich a) durch Zeitablauf, b) durch vorherige fristgerechte Kündigung, c) durch fristlose Entlassung aus einem dafür vom Gesetz zugelassenen Grunde. Diese Bestimmungen sind unentbehrlich, um eine Umgehung der weitgehenden Angestelltenschutzbestimmungen zu verhindern.

In den Einzelheiten bedeutend abweichend, in den Grundzügen aber entsprechend gestaltet, wurde in Österreich der Entgeltsanspruch bei Arbeitsverhinderung der Schauspieler. Bei den Voraussetzungen ist nicht vorgesehen der Tatbestand der Verhinderung auf verhältnismäßig kurze Zeit. Das ist durchaus erklärlich, denn das Fehlen während 10 Minuten einer Vorstellung ist eine verhältnismäßig kurze Zeit und doch unvereinbar mit der Eigenart des Bühnendienstvertrages. Daher sind nur die beiden anderen Tatbestände geregelt: Krankheit oder Unglücksfall, die nicht vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt sind, und Schwangerschaft oder „die in der weiblichen Natur begründeten regelmäßigen Störungen". Abweichend geregelt sind auch die Rechtsfolgen: der Anspruch auf die festen Bezüge — bis zum Höchstbetrage von 15 Steuereinheiten täglich — wird bis zur Dauer von 6 Wochen gewährt; für die folgenden 6 Wochen wird ein Anspruch auf das halbe bisher Erhaltene gewährt. Der Spiel-

geldanspruch entfällt, soweit die Zahl der für den Monat geleisteten Spielgelder vor Eintritt der Arbeitsverhinderung erreicht war. Abweichungen finden sich 3. hinsichtlich der Auflösungsbeschränkungen während der Dauer der Arbeitsverhinderung. Nämlich der Arbeitgeber kann den Schauspieler schon dann entlassen, wenn seine Behinderung den Zeitraum übersteigt, für den der Anspruch auf das gesetzliche Entgelt besteht, nicht erst nach weiteren zwei Wochen. Dem Schauspieler steht auch bei Engagement auf längere Zeit im Falle der eigenen Unfähigkeit zur Arbeit das Recht zur Auflösung zu; es kann aber von dem Arbeitgeber dadurch beseitigt werden, daß er das Gehalt auch über die gesetzlich vorgesehene Frist weiterzahlt. Darin liegt eine interessante Auswirkung der Äquivalenz der Treue, und zwar diesmal zugunsten des Arbeitgebers.

Gegenüber diesen, die Interessen beider Vertragsparteien beinahe ängstlich abwägenden Bestimmungen der österreichischen Angestelltengesetze (1921, 1923), die vielleicht der Gerechtigkeit nahe kommen, aber anderseits unglaublich kompliziert sind, fällt die Durchsichtigkeit und Klarheit des belgischen Angestelltenvertragsgesetzes auf (1922).

Das belgische Angestelltenvertragsgesetz unterscheidet zwischen unbefristet Angestellten einerseits und befristet oder auf Probe Angestellten anderseits und stellt drei Tatbestände der Arbeitsverhinderung auf: a) Einberufung zu den Waffen, b) Krankheit oder Unfall, c) Niederkunft. Bei Einberufung zu den Waffen wird nach Art. 7 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, sondern es entfallen nur die Ansprüche auf Entgelt und Arbeitsleistung; sobald die Arbeitsverhinderung fortgefallen ist, leben Arbeits- und Entgeltspflicht wieder auf.

Nach Art. 8, I und 9, I behält der Angestellte bei Krankheit oder Unfall während der ersten 30 Tage einen Anspruch auf vertragsmäßiges Entgelt. Nach Ablauf dieser 30 Tage kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jederzeit entlassen, muß ihm aber so viel zahlen, daß unter Anrechnung der bereits geleisteten Beträge die Summe von drei Monatsgehältern herauskommt.

Der Fall der Niederkunft wird dem der Krankheit gleichgestellt; die Frau ist also ohne übermäßige Belastung des Arbeitgebers geschützt, und vor allem ist die Bestimmung klar und durchsichtig.

Die Vorschriften über Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts während der ersten 30 Tage und über die Gesamtabfindungssumme sind unabdingbar (Art. 8, II und Art. 9, II).

Beachtlich bei der Regelung im belgischen Gesetze ist der Tatbestand a) und das Fehlen einer Bestimmung für eine kurze Zeit. Ferner sagt das Gesetz nichts darüber, daß Krankheit oder Unglücksfall unverschuldet sein müssen. Man wird also annehmen müssen, daß im Zweifel der Anspruch auch bei Verschulden gegeben ist.

Bei den Angestellten auf Probe kennt Belgien keinen Anspruch auf Entgelt während der Arbeitsverhinderung; dauert die Arbeitsverhinderung länger als 8 Tage, so hat der Arbeitgeber das Recht, den Angestellten ohne Entschädigung zu entlassen.

Die Normalfrist von 3 Monaten (Gegensatz Deutsches Reich und Österreich) setzt für die Pflicht zur Entgeltszahlung ebenfalls fest, das luxemburgische Privatangestelltengesetz (1920), aber in Voraussetzungen und Folgen abweichend von Belgien.

Es kennt nur einen Tatbestand der Verhinderung: Kranksein oder Unglück (Art. 8). Beide müssen unverschuldet sein, damit die Ansprüche des Art. 8 entstehen. Diese sind zwei: 1. Anspruch auf Freihaltung der Stellung während der drei auf den Eintritt der Diensthinderung folgenden Monate. Die Kündigung mit und ohne Frist, auch aus schwerwiegenden Gründen, ist ausgeschlossen (Art. 8, IV und V). 2. Anspruch auf Entgelt in voller Höhe für den laufenden und drei weitere Monate. Diese Lösung hat zwar den großen Vorteil der Klarheit, aber doch den großen Nachteil, daß die Arbeitsstelle zu lange frei gehalten werden muß. Das Dispositionsrecht des Arbeitgebers in seinem Betriebe wird zu weitgehend eingeschränkt.

Ebenso ungünstig wird der Arbeitgeber im PrAngEntlG. Italiens (1919). Italien unterscheidet, ähnlich wie Belgien, drei Tatbestände der Arbeitsverhinderung: a) Einberufung zu den Waffen, aber Einschränkung dahin, daß als Arbeitsverhinderung nur die zu „Wiederholungskursen" erfolgte Einberufung zu den Waffen angesehen wird; die zur Erfüllung der Dienstpflicht ist Auflösungsgrund; b) Unglücksfall oder Krankheit; c) Schwangerschaft oder Wochenbett.

Die Ansprüche, die aus diesen Tatbeständen erwachsen, sind zu a Offenhalten der Stelle für die ja genau vorhersehbare

Dauer der Arbeitsverhinderung, und weitergehend — als Belgien — Fortzahlung des Gehalts, aber mit der Einschränkung, „wenn und soweit ortsüblich", zu b und c Offenhalten der Stelle für drei Monate und Entgeltzahlung während dieser 3 Monate, und zwar in voller Höhe (vgl. Belgien) einen Monat; im zweiten und dritten Monat zur Hälfte. Also auch hier finden wir weitgehende Beschränkung des Dispositionsrechtes des Arbeitgebers; aber Entlastung bezüglich der Entgeltsverpflichtung. Diese Regelung erscheint daher gerechter als die luxemburgische, aber schwerfälliger als die belgische, hat aber gegenüber der österreichischen doch den Vorzug größerer Klarheit.

Das Angestellten- als Vertrauensverhältnis war während der Arbeitshinderung besonders lange geschützt. Die Gesichtspunkte des besonderen Vertrauens, der schweren Ersetzbarkeit fallen aber fort gegenüber dem Arbeiter. Die Gesetze geben daher während der Arbeitsverhinderung auch nur für eine kürzere Zeit, meist 1 bis 2 Wochen.

Der Regelung für den Angestellten am nächsten kommt das dänische GehG. (1921). Es unterscheidet vom Arbeitgeber verschuldete (§ 12), vom Arbeitnehmer verschuldete (§ 13) und von keinem Teile verschuldete (§ 14) Krankheit oder körperlichen Schaden. Bei von keinem Teile verschuldeter Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn bis zum Aufhören des Arbeitsverhältnisses. Es endigt entweder durch Ablauf der im Vertrage vorgesehenen Zeit oder durch eine für diesen Fall besonders vorgesehene Kündigungsfrist von 14 Tagen, die einen Monat nach Eintritt der Krankheit von jedem der beiden Vertragsteile in Lauf gesetzt werden kann. Das kommt auf einen Mindestlohnanspruch von über 6 Wochen hinaus. Bei vom Arbeitnehmer verschuldeter Krankheit stehen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (!) dasselbe Recht zu. Während bei vom Arbeitgeber verschuldeter Krankheit dieses Kündigungsrecht des Arbeitgebers nicht besteht. Ausdrücklich ist eine Schadensersatzpflicht für Erwerbsunfähigkeit, die durch den Arbeitgeber verschuldet ist, vorgesehen. Bei vom Arbeitnehmer verschuldeter Krankheit fällt der Lohnanspruch für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit fort (§ 13). Aber der Anspruch geht auf Erhaltung der Arbeitsstelle für mindestens 6 Wochen.

Die Frist von 6 Wochen als Höchstfrist der Entgeltspflicht bei Arbeitsverhinderung des Arbeiters finden wir in einem zweiten Landarbeitsgesetz. Die niederösterreichische Landarbeiterordnung gibt im § 25 dem an der Arbeit verhinderten Arbeitnehmer volles Entgelt (Bar- und Naturalbezüge, und Fürsorge) während eines Zeitraumes von 6 Wochen und Fürsorge noch 4 Wochen darüber hinaus. Voraussetzung dafür ist allerdings, daß der Arbeitnehmer bereits 3 Wochen im Betriebe beschäftigt war (abGB.: 1 Woche), und daß die Erkrankung oder der Unglücksfall ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist. Ist die Erkrankung auf den neuen Dienst zurückzuführen, so fällt die Sperrfrist von 3 Wochen fort. Kommt weiter hinzu, daß für die Erkrankung das Verschulden des Arbeitgebers als kausal erwiesen wird, so erhöht sich die Lohnzahlung und Fürsorgepflicht auf 4 Monate, sofern nicht ein Gesetz längere oder andere Schadenshaftung vorschreibt.

Diese Regelung haben die anderen österreichischen und außerösterreichischen Land- und Hausarbeitergesetze nicht übernommen.

Die oberösterreichische Haus- und Landarbeitsordnung und die Kärntner Landarbeiter- und Hausgehilfenordnung geben in ihren §§ 8 bei Arbeitsverhinderung den Entgeltanspruch unter der Voraussetzung, daß auf Arbeitnehmerseite kein Verschulden vorliegt und daß sie eine verhältnismäßig kurze Zeit, höchstens aber eine Woche, nicht übersteigt.

Eine sehr interessante Bestimmung enthält der „Normalarbeitsvertrag für Dienstmädchen" des Kantons Zürich für die Städte Zürich und Winterthur (1922). Hier wird ein Mittelweg zwischen dem Sechsmonats- und Einwochenstandpunkt in ebenso geschickter wie einfacher Weise gesucht; man staffelt:

> „wird das Dienstmädchen durch unverschuldete Krankheit oder ähnliche Gründe vorübergehend an der Leistung der Dienste verhindert, so muß ihm im ersten Vierteljahr des Dienstes für acht Tage, später für vierzehn Tage und bei mehr als einjährigem Dienstverhältnis je nach Dienstzeit und finanziellen Verhältnissen der Dienstgeber für drei bis sechs Wochen der Lohn bezahlt werden".

Das ist gerecht; möglicherweise wird auch über die finanziellen Verhältnisse der Arbeitgeber Streit entstehen.

Den gewerblichen Arbeiter behandelt genau wie den Angestellten das AVG. von Coahuila de Zaragoza (1916). Es gewährt beiden einen Anspruch auf Stelle und Entgelt bei Erkrankung und Unglücksfall auf die Dauer von dreißig Tagen (Art. 53, 55 Ziff. 6).

Finnisches AVG. (1922) kennt einen Tatbestand, Verhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall, die nicht „vom Arbeitnehmer absichtlich herbeigeführt oder durch verbrecherische Handlungsweise oder leichtsinnigen Lebenswandel oder ein anderes grobes Verschulden veranlaßt ist", also etwa das, was Österreich unter Vorsatz und grober Fahrlässigkeit versteht. Als Rechtsfolge ist bestimmt, daß der Entgeltanspruch für die Dauer der für das Arbeitsverhältnis gültigen Kündigungsfrist, aber nicht über vierzehn Tage, besteht. Der Arbeitgeber hat das Recht, vom Arbeitnehmer erspartes oder absichtlich nicht verdientes oder aus öffentlichen Kassen erhaltenes Geld abzuziehen, letzteres allerdings nur, sofern der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Anteils- oder Versicherungsbeiträge entrichtet hat.

Darin, daß die Entgeltpflicht abhängig gemacht wird von der sehr kurzen Kündigungsfrist, kann eine große Unbilligkeit gegenüber dem Arbeiter liegen. Noch unbilliger allerdings erscheint die Regelung, die Griechenland in seinem ArbEntlG. von 1920 getroffen hat. Es gibt dem Arbeiter den Anspruch auf Stelle und Entgelt nur, wenn die Abwesenheit von der Arbeit wegen verhältnismäßig kurzdauernder, ordnungsgemäß nachgewiesener Krankheit oder Niederkunft erfolgt. Das ist um so auffallender, als Griechenland den Entlassungsschutz des Arbeiters besonders ausgebaut hat, hier aber bei Krankheit das Entgelt nur gewähren will, wenn die Krankheit kurze Zeit dauert.

Den Gegenpol zu dieser Regelung bildet Sowjetrußlands ABG. mit den Bestimmungen der §§ 47g und 92. Es unterscheidet zwei Tatbestände:

a) den Verlust der Arbeitsfähigkeit überhaupt (nur Krankheit?)

b) Verlust der Arbeitsfähigkeit infolge Schwangerschaft

und gibt dem Arbeiter und Angestellten im Falle a Anspruch auf die Freihaltung ihrer Arbeitsstelle für zwei Monate, im Falle b den Frauen auf vier Monate. Aus den Bestimmungen läßt sich übrigens nicht mit Sicherheit entnehmen, wie das Entgelt behandelt werden soll. Aus der Fassung des § 47g, daß der

Arbeitsvertrag erst aufgelöst werden kann zwei Monate nach Ablauf der Viermonatsfrist, könnte man vielleicht folgern, daß auch das Entgelt solange zu zahlen ist. Möglicherweise kann man auch den § 68 heranziehen, der bestimmt, daß bei Nichtausführung der Arbeitsleistung aus Ursachen, die nicht vom Arbeitnehmer abhängen, das Entgelt zu zahlen sei.

Nach diesem Überblick erkennen wir, daß das Ausland bestrebt ist, dem Angestellten und dem Arbeiter das Entgelt bei Arbeitsverhinderung möglichst lange zu gewähren. Es entsteht daher die Frage, ob die im deutschen EAVG. (1923) vorgesehene Regelung den Anforderungen, die man an ein modernes AVG. stellen muß, genügt. EAVG. sieht in den §§ 79 bis 82 die Arbeitsverhinderung durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund vor und stellt ihr die Arbeitsverhinderung durch Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes gleich. Danach behalten den Anspruch auf Entgelt Angestellte bei Krankheit, die sie nicht verschuldet haben, auf sechs Wochen, andere Arbeitnehmer bei jedem in ihrer Person liegenden Grunde, den sie nicht verschuldet haben, für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit. Es ist doch zu erwägen, ob man nicht die Staffelung für den Angestellten und die Ausdehnung der Entgeltpflicht auch auf die Fälle leichter Fahrlässigkeit vornimmt. Für die gewerblichen Arbeiter dürfte die Regelung ausreichend sein, für die Arbeitnehmer in Landwirtschaft und Seeschiffahrt wird man in den Spezialgesetzen Platz für eine andere Regelung haben.

Die Arbeitsverhinderung kann aber auch durch F e h l e n d e r A r b e i t s g e l e g e n h e i t herbeigeführt werden, d. h. „die Folge von Ursachen sein, die von dem Arbeitnehmer nicht abhängen" (§ 68 russ. GBA.). Diese Ursachen können nun im Betriebe selbst, und zwar unabhängig vom Arbeitgeber, liegen: Krieg, Erdbeben, Seuche, Feuer, Einsturz, Explosion und ähnliche Fälle höherer Gewalt, oder sonstige nicht unter höhere Gewalt unterzuordnende Unbenutzbarkeit der Betriebsräume, Maschinen und Werkzeuge, Rohstoffmangel, oder die Ursachen können auf die Person des Arbeitgebers zurückzuführen sein. In allen diesen Fällen entsteht ebenfalls die Frage: Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgelt? Man könnte argumentieren: da er unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch sogar dann hat, wenn der Grund der Arbeitsverhinderung in seiner Person liegt,

müßte er erst recht einen Anspruch haben, wenn sie nicht in seiner Person liegt. Diesen Standpunkt vertritt das sowjetrussische GBA. 1922 § 68. Das führt aber zu einer das Gerechtigkeitsgefühl verletzenden Belastung des Arbeitgebers.

Das deutsche BGB. (1896) hatte daher im § 615 bestimmt, daß der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung verlangen kann, wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme in Verzug kommt. Annahmeverzug setzt im deutschen Rechte kein Verschulden des Leistungsberechtigten, wohl aber ordnungsmäßiges Angebot voraus. Durch diese Regelung ließ sich auch eine Reihe von Fällen befriedigend lösen. Allein gerade die infolge der fortschreitenden Komplizierung des Produktionsprozesses wichtigsten Fälle der sogenannten Betriebsstörungen machten in der rechtlichen Subsumierung außerordentliche Schwierigkeiten; denn sie konnte nicht unter den Rechtsbegriff der höheren Gewalt gebracht werden, und ebensowenig konnte ihre wirtschaftliche Eigenart rechtlich durch den Begriff des Annahmeverzuges ausreichend erfaßt werden. Trotzdem glaubten die einen, Annahmeverzug damit verteidigen zu können, daß ja die Annahme der Arbeit dem Arbeitgeber unmöglich geworden sei (Örtmann S. 177, Betriebsrisiko). Eine zweite Ansicht (Kaskel S. 90) nimmt Leistungsverzug an, da der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Arbeit zu ermöglichen; dann hat der Arbeitgeber aber nur bei eigenem Verschulden zu haften, jedoch auf Schadensersatz, d. h. Entgelt und sonst entgangenen Gewinn und Aufwendungen. Eine dritte Ansicht nimmt Unmöglichkeit an, die von keinem Teile zu vertreten sei, und daher beide, Arbeitgeber und -nehmer, von ihrer Leistungspflicht befreite (so Titze, Unmöglichkeit der Leistungen S. 21 ff.).

Den Gesichtspunkt des Annahmeverzuges haben österreichisches abGB. (1916) § 1155 und Niederl. BGB. (1907) a. 1638d. Der Arbeitgeber ist zur Zahlung des Entgeltes verpflichtet, wenn die Arbeitsverhinderung infolge von Umständen unmöglich wird, die in der Person des Arbeitgebers liegen; es ist also nicht Verschulden erforderlich. Abhängig vom Verschulden des Arbeitgebers machen den Entgeltanspruch Italienisches PrAngEntlG. (1919) a. 3 IV, schlechthin, und Coahuila des Zaragoza AVG. a. 21 nur bei Akkordarbeit.

Diese Lösungen können deswegen nicht befriedigen, weil sie die vorliegenden Fragen rein vermögensrechtlich betrachten und die Eigenart des Arbeitsverhältnisses aus dem Auge lassen. Nur das Eindringen in das Wesen des arbeitsrechtlichen Schuldverhältnisses gibt hier die Lösung: die Berücksichtigung des Menschen im Vertragsgegner, die wir als Treue bezeichnen. Aus ihr fließt die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auch bei Fortfall der Arbeitsgelegenheit solange zu unterhalten — natürlich nur in den vom Vertrage vorgesehenen Grenzen —, als die Dauer des Vertragsverhältnisses es bei vorhandener Arbeitsgelegenheit vorsieht. Das kommt in zwei der besten geltenden Gesetze und im dtn. EAVG. zum Ausdruck.

Das finnische AVG. stellt zwei Tatbestände auf:

a) nicht arbeiten können aus Gründen, die auf den Arbeitgeber zurückzuführen sind, § 20 I,

b) nicht arbeiten können aus Gründen, die nicht auf den Arbeitnehmer zurückzuführen sind, § 20 II, S. 2, wie Feuerausbruch, Maschinenbeschädigung oder andere derartige Hinderungsgründe (Betriebsstörungen).

Die Rechtsfolge im Falle a ist Pflicht zur Lohnzahlung, im Falle b Pflicht zur Lohnzahlung für vierzehn Tage (unabdingbar).

Ähnlich gibt Coahuila im AVG. Art. 53 II (1916) bei höherer Gewalt einen Lohnanspruch für dreißig Tage. Wir haben also in Finnland und Coahuila eine Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgeltes bei Betriebsstörungen für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Wohl die beste Lösung gibt der deutsche EAVG. § 76. Er stellt ebenfalls zwei Tatbestände auf:

a) Annahmeverzug des Arbeitgebers und

b) Betriebsstockung.

In beiden Fällen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt. Wie dieser Anspruch in zwei Sonderfällen behandelt wird, zeigt am klarsten, daß die Regelung eine Auswirkung des Treuegedankens darstellt:

1. Unterfall:

die Betriebsstockung wird durch Kampfmaßnahmen der Arbeitnehmer herbeigeführt; dann entfällt der Anspruch auf das Entgelt.

2. Unterfall:

die Betriebsstockung betrifft den ganzen Berufszweig oder Landstrich; dann mindert sich der Entgeltanspruch um die Hälfte.

§ 6. **Arbeitgeberpflicht zur Fürsorge.**

1. Der Gesichtspunkt der Treue muß bei einer Reihe von Pflichten des Arbeitgebers über seine Pflicht, Entgelt für Arbeitsleistung zu zahlen, hinaus herangezogen werden. Diese Pflichten haben alle den einen Zweck: die Arbeitskraft zu schützen und zu fördern. Man hat einen Teil dieser Pflichten, nämlich die Pflicht zur Schadensverhütung im Betriebe und die zur Pflege des im Haushalte aufgenommenen Arbeitnehmers, unter dem Begriffe Fürsorgepflicht zusammengefaßt (Kaskel, Arbeitsvertrag S. 115). Es empfiehlt sich aber, den Begriff auszudehnen auf alle Rechte des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrage gegenüber dem Arbeitgeber, die die Erhaltung und den Schutz der Arbeitskraft in dem Machtbereiche des Arbeitgebers bezwecken. Denn alle diese Pflichten sind Ausfluß einer, der Treuepflicht des Arbeitgebers, in seinem Wirkungsbereich die Förderung und den Schutz des Arbeitnehmers zu gewährleisten, der eine entsprechende Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenübersteht. Durch diese Pflichtengruppe werden die als Machtverhältnis empfundenen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemildert, und zwar m. E. mehr und eindringlicher als es durch irgend ein Mitbestimmungsrecht, wie es Hoeniger in dem Vorwort zu den arbeitsrechtlichen Gesetzen S. XLI andeutet, geschehen kann. Man wird für die Pflicht des Arbeitgebers den Ausdruck Fürsorgepflicht wählen, weil er das aktive Moment, das der Stellung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer als Leiter der Arbeit entspricht, besser hervorhebt.

Diese Fürsorgepflicht äußert sich in folgenden, in den Gesetzen des In- und Auslandes ausgebildeten Pflichten des Arbeitgebers:

A. Fürsorge für körperliches Wohl
   1. Fürsorge im Betriebe
      a) bezüglich der Einrichtung
      b) bezüglich der Arbeitszeit

11. täglich
Dauer
Pausen
22. Urlaub und Feiertage.
2. Fürsorge bei Aufnahme im Haushalte
a) bezüglich der Wohnung und Kost
b) bezüglich der Krankenpflege.

B. Fürsorge für geistiges und sittliches Wohl
1. bezüglich Unterricht
2. bezüglich guter Sitten.

An der Gestaltung dieser Pflichten in der ausländischen Gesetzgebung kommt die Tendenz des Arbeitsrechts, die „sozialen" Pflichten aus dem öffentlichen in das Privatrecht zu verlegen zum Ausdruck. Schon Melsbach (Deutsches Arbeitsrecht S. 42) hat auf diese Tendenz des modernen Arbeitsrechts hingewiesen.

Die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers sind nämlich im ausländischen Rechte bereits weitgehend als persönliche Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber behandelt. Damit wird eine Entwicklung fortgeführt, die bereits durch § 618 und § 823 II BGB. in Deutschland begonnen hatte, eine Neuerung aber gegenüber dem öffentlich-rechtlich gestalteten Arbeiterschutze des 19. Jahrhunderts darstellte.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu schützen, gewährte damals nicht dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erfüllung, sondern gab dem Staate bei Verletzung einen Strafanspruch (vgl. die deutsche RGO. und den franz. Code de travail, um nur auf die wichtigsten Beispiele hinzuweisen). Demgegenüber hatte schon das deutsche BGB. im § 618 neben dem Strafanspruch des Staates, der aus den Sondergesetzen folgte, dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erfüllung bestimmter Arbeiterschutzvorschriften gegen den Arbeitgeber gegeben. Der deutsche Entwurf zum AVG. hat eine derartige Bestimmung nicht mehr aufgenommen, wie die Denkschrift angibt, weil man alle Vorschriften über den Arbeiterschutz einem besonderen Arbeiterschutzrecht überlassen will. Dieses Arbeiterschutzrecht soll ausschließlich öffentlich-rechtliche Ansprüche enthalten. Ein derartiges Vorgehen des Entwurfs widerspricht der Tendenz der modernen Gesetzgebung und verhindert außerdem eine Möglichkeit, den Grundgedanken des modernen Arbeits-

rechtes an einer wichtigen Stelle durchzusetzen, nämlich die Gleichberechtigung im Arbeitsverhältnis.

Man wird einwenden, Gleichberechtigte vor dem Richter habe auch die Periode des Manschestertums gekannt. Dadurch gerade aber sei der Arbeiter zur Ware herabgesunken und darum sei die Tendenz, die auf eine Verringerung der öffentlich-rechtlichen Arbeiterschutzbestimmungen abziele, nicht zu begrüßen. Dem ist aber nicht so.

Der Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis ist vor allem und in erster Linie eine rechtliche und tatsächliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, mag der Arbeitgeber nun eine natürliche oder eine juristische Person sein. Will man den die Arbeitskraft darbietenden Schuldner in seiner Eigenart als Mensch würdigen, dann muß man das Arbeitsverhältnis als ein Verhältnis gegenseitiger Beachtung des Menschen, und darum Achtung vor der Gegenpartei ausbauen. Geachtet wird aber nur derjenige, der einen gewissen Machtkreis hat. Jede Macht, die von außen auf das Arbeitsverhältnis einwirkt, beeinträchtigt die Achtung vor der Gegenpartei, sei es, daß die dritte Macht der Staat als Polizei, die politische Partei oder die Gewerkschaft sei. Sie alle haben gute Dienste als Mittler geleistet und werden es weiter tun. Den Gewerkschaften bleibt insbesondere bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen noch immer eine große Aufgabe vorbehalten, aber die Macht, sein Recht auf Treue seitens des Arbeitgebers durchzusetzen, muß dem Einzelarbeitnehmer in die Hand gegeben werden. Das ist nun, wie die Gesetzgebung des Auslandes beweist, besonders für zwei wichtige Institute durchführbar: für das Recht auf Fürsorge und für den Entlassungsschutz. Das Mittel aber dazu ist, daß man einer jeden Partei einen durch Klage vor Gericht zu verfolgenden Anspruch auf Erfüllung der Pflichten durch die andere Partei gibt. Damit soll nicht etwa gefordert werden, daß alles, was wir heute unter dem Begriff „Arbeiterschutz" zusammenfassen, in das Arbeitsvertragsgesetz hineingehört, wohl aber, daß so viel hineingehört, als es die Rücksichtnahme auf Allgemeingültigkeit einerseits, auf praktische Durchführbarkeit andererseits zuläßt. (Vgl. auch Molitor, S. 173, der die Aufnahme ebenfalls, aber mit etwas anderer Begründung, für erforderlich hält.) Die Ausgestaltung des Arbeitsvertragsgesetzes in dieser Richtung erhebt den

Arbeitsvertrag zu dem wichtigsten Institut des Arbeiterschutzes, weil er die Stellung des Arbeitnehmers hebt, und darüber hinaus zu einem Wegbereiter sozialer Gerechtigkeit und sozialen Friedens, weil er alsdann nicht nur Streit regeln, sondern Leitsätze des sozialen Wohlverhaltens für beide Parteien geben wird.

Diese Tendenz werden wir zunächst an den modernen Bestimmungen über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nachzuweisen haben.

2. Auf dem Standpunkte, daß die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in ein Arbeitsvertragsgesetz hineingehört, stehen von der großen Zahl von Gesetzen, die eine derartige Pflicht anerkennen, im besonderen die hervorragend durchgearbeiteten österreichischen Gesetze *).

Die drei österreichischen Angestelltengesetze (PrAngG. 1921, GutsAngG. 1923, SchauspG. 1922) bringen die generelle Bestimmung gegen Schutz vor Betriebsgefahren in folgender Fassung:

> „Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit des Angestellten erforderlich sind."

So lautet der § 18 PrAngG. und der § 11, I des GutsAngG. § 17 SchauspG. fügt noch hinzu „sowie zur Aufrechterhaltung der Sittlichkeit und des Anstandes".

Die drei österreichischen Landarbeitsordnungen enthalten entsprechende Bestimmungen (Niederösterr. § 14, IV, Oberösterr. und Kärnten § 16, II); alle drei heben hervor, daß den Arbeitgeber auch dann diese Fürsorgepflicht trifft, wenn er sich durch andere Personen vertreten läßt.

Bezüglich der Räumlichkeiten spezifiziert das österr. PrAngG. § 11, II u. III die Pflicht dahin, daß zu Wohnräumen keine gesundheitsschädlichen verwandt werden dürfen, und daß Arbeitsräume, soweit es die Art der Beschäftigung zuläßt, während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, daß sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen bereitgehalten werden.

---

*) Die sich, wie der Wortlaut beweist, den § 618 dtn.BGB. zum Vorbild genommen haben.

Zur Wahrung der Sittlichkeit hat der Dienstgeber jene Maßnahmen zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind, § 18, IV PrAngG.

Finnlands AVG. (1922) bringt im § 14, I eine interessante Fassung:

> „Der Arbeitgeber hat bei der Arbeit gebührend Rücksicht darauf zu nehmen, daß Gesundheit und Arbeitskraft der Arbeiter geschont werden und die Arbeit derart anzuordnen, daß dem Arbeiter die nötige Zeit zur Ruhe, Erholung und Ausbildung sowie zur Erfüllung seiner bürgerlichen Pflichten zur Verfügung steht."

Hier zeigt sich das Bestreben, den Inhalt der Fürsorgepflicht erschöpfend aufzuzählen, aber auch eine mangelnde Schärfe bezüglich der Schutzpflicht gegen Betriebsgefahren.

In dieser Beziehung ist die Fassung des a. 19 des AVG. von Coahuila de Ceragazo (1916) glücklicher:

> „Der Arbeitgeber ist im besonderen verpflichtet:
> 1. dafür zu sorgen, daß die Arbeit unter möglichst vollkommenen Verhältnissen in bezug auf Gesundheit und Reinlichkeit vor sich geht;
> 2. in Übereinstimmung mit den bezüglichen Gesetzen geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Verwendung von Arbeitsmaschinen, Werkzeugen oder Materialien zu ergreifen und das erforderliche Personal und die erforderlichen Einrichtungen und Medikamente vorrätig zu halten, damit den Opfern von Unglücksfällen rechtzeitig die erste Hilfe geleistet werden kann."

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen den a. 11, II und 13 des belg. AVG. (1900) und des niederl. BGB. (1907) a. 1638. x.

Von neueren Arbeitsvertragsgesetzen bringen die generelle Fürsorgebestimmung nicht: das luxemburgische, das belgische und das italienische Angestelltengesetz, ferner nicht das dänische Gehilfengesetz und den Züricher Normalarbeitsvertrag für Dienstmädchen. Das russische GBA. (1922) bringt sie im § 19 unter Arbeiterschutz.

Dänemark und Zürich brauchten sie nicht, da sie die Fürsorgepflicht in den Einzelheiten genau regeln, das italienische und griechische Angestelltengesetz behandeln nur die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Wenn das russische GBA. sie unter Arbeiterschutz und also nicht unter dem Arbeitsvertrag bringt, so

muß darauf hingewiesen werden, daß hier nicht wie für die Gesetze des germanisch-romanischen Kulturkreises der Grund besteht, das Treueverhältnis, aus dem auf Arbeitgeberseite die Fürsorgepflicht entspringt, zum Ausdruck zu bringen; denn ein Treueverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht im russischen Sowjetrecht nicht.

Mir scheinen aber die Beispiele von Gesetzen, die dem Arbeitnehmer einen allgemeinen Fürsorgeanspruch gegen den Arbeitgeber geben, zu genügen, um die gesetzestechnische und rechtspolitische Notwendigkeit einer derartigen Bestimmung zu beweisen. Die Aufnahme des § 617 dt. BGB. allerdings in das Arbeitsvertragsgesetz erscheint entbehrlich, da diese Bestimmung überholt ist. Dagegen erscheint die Aufnahme einer dem § 618 BGB. entsprechenden Bestimmung in das deutsche EAVG. unbedingt erforderlich. So unzweckmäßig es nämlich wäre, in einem allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz alle — vorwiegend sicherheitspolizeilichen — Bestimmungen aufzunehmen, so wertvoll ist es, die generellen Bestimmungen aufzunehmen, und zwar aus den zwei Gründen: 1. um dadurch schon im Aufbau des Gesetzes klar die Fürsorgepflicht zum Ausdruck zu bringen, zumal ihr die Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenübersteht; 2. weil das AVG. dem Arbeitnehmer zeigen soll, was er verlangen kann und was nicht, und zwar um so mehr, als auch der deutsche EAVG. einzelne Auswirkungen der Fürsorgepflicht, wie Urlaub und Pausen, regelt.

3. Eine große Zahl von Staaten regeln ausführlich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegen Überanstrengung des Arbeitnehmers, und zwar 1. bezüglich der Dauer der Arbeitszeit, 2. der Pausen in der täglichen Arbeitszeit, 3. bezüglich des Urlaubs im Jahre, und zwar entweder in den neuen Arbeitsvertragsgesetzen oder, falls sie neue Arbeitsvertragsgesetze nicht herausgebracht haben, in besonderen Gesetzen.

Bezüglich der Vorschrift über die Dauer der täglichen Arbeitszeit kann man in der Tat zweifelhaft sein, wieweit es sich hierbei noch um eine privatrechtliche Pflicht oder um eine öffentlichrechtliche Beschränkung der Vertragsfreiheit handelt (vgl. Hueck, Der Arbeitsvertrag Seite 69, und Kaskel, Arbeitsrecht Seite 166). Die deutsche Gesetzgebung vor und nach dem Kriege (RGO.

§ 120, 147, 146, besonders VO. v. 21. 12. 1923) hat sie als eine öffentlich-rechtliche Beschränkung der Vertragsfreiheit ausgebildet, die mit öffentlichen Strafen erzwingbar ist. So ging auch das französische und englische Recht vor. Tatsächlich entspringt aber die Verpflichtung, den Arbeitnehmer nicht über eine bestimmte Zeit am Tage hinaus zu beschäftigen, der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Eine Bestimmung darüber gehört in das allgemeine Arbeitsvertragsgesetz. Eine Gummibestimmung, wie § 19 EAVG., nach der der Arbeitgeber Ende und Anfang der Arbeitszeit regelt mit zwei Einschränkungen a) durch Rechtsvorschrift — Gesetz, Tarifvertrag — oder Vereinbarung, b) nach den Erfordernissen des Betriebes und nach Ortsgebrauch unter billiger Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers, sagt gar nichts. Man stelle die staatlichen Mindestanforderungen an einen Arbeitsvertrag bezüglich der Arbeitszeit hinein in das allgemeine Arbeitsvertragsgesetz. Dann ist den Vertragsparteien, mögen es die eines Tarifvertrages oder Einzelvertrages sein, eine klare Grenze für ihre Vereinbarungen gesetzt.

Gewiß haben die Staaten die Arbeitszeit außerhalb des Arbeitsvertrages geregelt, aber nicht aus systematischen, sondern aus historischen Gründen. Sie hatten kein Arbeitsvertragsgesetz, in das sie die Bestimmungen hineinarbeiten konnten, oder es ließen sich die Bestimmungen nur langsam und auf Teilgebieten durchführen (vgl. Belgien GR. 1923 — 2). Von den neueren Gesetzen ist es daher nur ein allgemeines Arbeitsvertragsgesetz, das die Arbeitszeit regelt, nämlich das von Coahuila de Zaragoza im Einklang mit Artikel 123 I der mex. Bundesverfassung im Artikel 26:

> „Die gesetzliche Höchstdauer normaler Arbeit darf für die in Fabriken, Werkstätten und gewerblichen Zentren irgendwelcher Art geleisteten Dienste, für die auf dem Felde oder anderswo geleisteten Dienste und für Bergwerksarbeiten nicht mehr als acht Stunden am Tage betragen.
>
> In den öffentlichen und privaten Bureaus und in Handelsbetrieben darf die Höchstarbeitsdauer neun Stunden nicht überschreiten.
>
> Was die während der Nacht geleisteten Arbeiten und die nicht unter vorstehende Kategorien fallenden Arbeiten betrifft, so wird die Arbeitsabteilung im Einverständnis mit den Beteiligten die Höchstarbeitsdauer bestimmen."

Die Aufstellung eines absolut bestimmten Maximalarbeitstages ist wichtig 1. mit Rücksicht auf die internationale Regelung des Arbeitsrechts, 2. um den Vertragsparteien die Ansprüche und Rechte auch in dieser Beziehung vor Augen zu führen. Wie man trotzdem die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien verschieden behandeln und besondere Ausnahmefälle zulassen kann, dafür bietet die zitierte Gesetzesstelle ein gutes Vorbild.

Wie die in einem allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz zum Ausdruck gebrachte Maximalarbeitszeit den Besonderheiten der einzelnen Berufe, zumal der Land- und Hausarbeit, angepaßt werden könnte, dafür bietet das lit. GutsarbG. § 14, 18 ein gutes Beispiel. Es wird dort für Deputatarbeiter der zehnstündige Arbeitstag im Jahresdurchschnitt festgesetzt und die Bestimmung der Arbeitszeit in den einzelnen Monaten den Parteien überlassen. Wenn eine solche nicht zustande kommt, dann soll im Januar 8 Stunden, im Februar 9 Stunden, im März 10, im April 11, im Mai, Juni, Juli und August je 12, im September 10, im Oktober 9, im November 8 und im Dezember 7 Stunden gearbeitet werden.

In Niederösterreich soll sich die Arbeitszeit nach den örtlichen Verhältnissen und nach den besonderen Obliegenheiten des Arbeitnehmers richten. Als Grundsatz soll aber festgehalten werden: Arbeitstag ist „der lichte Tag", im Jahresdurchschnitt 10 Stunden. Viehpflege und Hausarbeit soll auch darüber hinaus geleistet werden. Die Einteilung ist der Parteivereinbarung überlassen. Der Weg vom Hause zum Hofe ist bis zu einer Stunde nicht einzurechnen, von über einer Stunde ab der Parteivereinbarung überlassen. Überstundenarbeit darf nicht verweigert werden, wenn sie ortsüblich oder zur Gefahrabwendung erforderlich ist. Im Sinne ähnlich, aber eingehender, und 9 Stunden als Maximalarbeitstag festsetzend, ist die oberösterreichische und die kärntnerische LAO. Den neunstündigen Maximalarbeitstag hat auch das estn. LAG. Zürich verlangt von den Dienstmädchen eine Arbeitsbereitschaft von 14 Stunden, inbegriffen 2 Stunden für Mahlzeiten.

Ebenso wie die Maximalarbeitszeit gehört auch die Regelung des Urlaubs in ein Arbeitsvertragsgesetz. Denn die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgeltes trotz Nichtausführung der Arbeit stellt sich als Ausfluß seiner Fürsorgepflicht für das leibliche und geistige Wohl des Arbeitnehmers

dar. Hierbei wird zweierlei auf alle Fälle im Gesetz aufzunehmen sein: die Mindestdauer des Urlaubs und der Zeitpunkt des Beginns. Sehr eingehend, und trotzdem wenig befriedigend, hat der deutsche EAVG. den Urlaub in den §§ 95—104 als eine der Entgeltszahlungs- und Beschäftigungspflicht gleichgesetzte Pflicht des Arbeitgebers behandelt. Besonders ins Auge fällt dabei, daß hier und nur hier das in den deutschen Tarifverträgen und der ausländischen Gesetzgebung mit so großem Vorteil verwandte Mittel der Staffelung der Rechte des Arbeitnehmers nach seinen Dienstjahren beim Arbeitgeber im EAVG. verwandt worden ist. Sehr gering ist die Mindestdauer des Urlaubs bemessen. Sie beträgt gemäß § 93 nach einem Jahr ununterbrochen 3 Tage. Sie steigt gemäß § 94 mit jedem weiteren Jahre um einen Tag bis zur Höchstdauer von 9 Arbeitstagen. Abweichungen von dieser Bestimmung sind gemäß § 95 durch Vorschrift des Reichsarbeitsministers zulässig, aber nur soweit eine Verlängerung des Urlaubs in „einzelnen Wirtschaftszweigen oder Teilen davon, oder bei einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern" zur Abwendung gesundheitlicher Nachteile erforderlich ist. Es fehlt eine Sonderbestimmung für Angestellte. Das ist unhaltbar; denn die Angestellten können natürlich nicht auf 9 Tage Urlaub angewiesen sein oder auf die Sonderregelung des Reichsarbeitsministers. Wie der Urlaub auch für Angestellte gesetzlich geregelt werden kann, dafür bringt die neue Gesetzgebung des Auslandes zahlreiche und zum Teil nachahmenswerte Beispiele. Durchgängig finden wir auch im Auslande die Staffelung der Urlaubsdauer nach der Dauer der Dienstzeit: die Durchsetzung des Treuegedankens.

Das italienische PrAngG. von 1919 gibt dem Angestellten einen jährlichen Mindesturlaub von 10 bis 20 Tagen, „je nach der Dauer seiner Anstellung", und läßt gemäß Art. 9 II auch Teilung des Urlaubs zu.

Eingehender ist das luxemburgische PrAngG. v. 1920; es gibt im Art. 10 auch einen Mindesturlaub von 10 bis 20 Tagen, fügt aber hinzu, daß der Urlaub nach einer Dienstzeit von 3 bis 5 Jahren 10 Tage, nach mehr als 5 Jahren 20 Tage betragen soll. Auch hier kann der Urlaub geteilt werden, die beiden Teile müssen aber gleiche Dauer haben.

Finnland legt den Urlaub seiner Handlungsgehilfen auf eine bestimmte Jahreszeit fest, nämlich im § 9 des HBG (1922)

auf die Zeit vom 15. 5. bis 15. 10., wenn der Arbeitnehmer keinen Gegenwunsch äußert. Als Mindestfrist wird eine Woche ununterbrochen festgesetzt. Die Staffelung ist so vorgenommen, daß nach einem Jahre der Urlaub 2 Wochen, nach 5 Jahren 3 Wochen, nach 10 Jahren 1 Monat betragen soll. Bei der Berechnung der Dienstzeit des Angestellten soll der Wechsel des Betriebsinhabers nicht in Betracht kommen.

Sehr ausführlich, wie stets, ist die österreichische Gesetzgebung. Der Grundgedanke ist auch hier der gleiche: längere Dienstzeit, längerer Urlaub. Aber er ist folgerichtiger durchgeführt. So bestimmt das PrAngG., daß der Urlaub betragen soll

nach	6 Monaten	mindestens	2	Wochen
„	5 Jahren	„	3	„
„	10 Jahren	„	4	„
„	25 Jahren	„	5	„

In diesem Gesetze finden sich weiterhin (vgl. auch Adler, RABl. 1922 S. 426) zwei sehr interessante Bestimmungen, die sich beide auf Anrechnung von Zeiträumen als Dienstzeit beziehen, die außerhalb des fraglichen Betriebes verbracht wurden. In der ersten kommt die Tendenz zum Ausbau der Treuepflicht zum Ausdruck in der Steigerung, daß die Treue des Arbeitnehmers nicht mehr der Person des Inhabers, sondern dem Berufe gilt. Nämlich: die Dienstzeit, die der Angestellte bei einem anderen Betriebe sowohl als Angestellter wie auch als Arbeiter (!) zugebracht hat, wird zu der Dienstzeit, die bei dem den Urlaub erteilenden Arbeitgeber verbracht worden ist, zugezählt, allerdings unter drei Voraussetzungen. Diese sind: die betriebsfremde Dienstzeit muß im Inlande zugebracht sein und mindestens 6 Monate gedauert haben, ferner muß die Dienstzeit im eigenen Betriebe mindestens 2 Jahre gedauert haben. Die Anrechnung erfolgt dann bis zum Höchstmaße von 5 Jahren. Das erscheint sehr gerecht; denn hat der Arbeitnehmer übermäßig lange im fremden Betriebe gearbeitet, so wird sein Wert für den Arbeitgeber gemindert sein, und den Arbeitnehmer für fremde Dienste allzu hoch zu entschädigen, kann einem Arbeitgeber nicht zugemutet werden. (Zum Ausgleich erhält der Arbeitnehmer die Abfertigung usw.)

Sehr beachtlich ist die Bestimmung des § 17 III, da sie einer Ungerechtigkeit vorzubeugen versucht, die heute weithin einer Klasse von Arbeitnehmern gegenüber besteht: nämlich den auf Hochschulen Vorgebildeten. Die Bestimmung lautet:

„Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen 6 Monate gedauert, so ist dem Angestellten, der Hochschulstudien zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer eine der gewöhnlichen Dauer dieser Studien entsprechende Zeit, soweit sie 5 Jahre nicht übersteigt, einzurechnen."

Der Gedanke ist der: Hat ein Arbeitnehmer seine Vorbildung auf einer Hochschule genossen, so darf er gegenüber den Arbeitnehmern nicht dadurch in Nachteil geraten, daß jene ihre Berufsausbildung im Betriebe erlangt haben und daher bei Bemessung von Leistungen des Arbeitgebers nach Dienstzeit bevorzugt werden. Ein Gedanke, der auch auf die Kündigung ausgedehnt zu werden verdiente und jedenfalls hier im österreichischen PrAnG. zum ersten Male gesetzlichen Ausdruck gefunden hat.

Entsprechende Bestimmungen enthält der § 15 des österr. GutsangG. (1923). Interessant darin ist die Bestimmung, daß die Bestimmung über den Antritt des Urlaubs einerseits — wie natürlich — auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen ist, anderseits aber auch darauf, daß dem Dienstnehmer ein angemessener Zeitraum zur Vorbereitung zur Verfügung steht.

Polen stellt den Angestellten am günstigsten. Es gibt im a. 2 III des ArbUrlG. (1922) dem Kopfarbeiter nach 6 Monaten Tätigkeit 2 Wochen, nach einem Jahre Tätigkeit bereits 1 Monat Urlaub. Das ist die beste Bestimmung für den Angestellten. Die Staffelung nach Dienstjahren kann beim Urlaub immer nur als Notbehelf angesehen werden, um den Arbeitgeber in Zeiten der Wirtschaftskrise nicht zu stark zu belasten. Denn einen Monat brauchen Körper und Geist, um sich von den Anstrengungen einjähriger Tätigkeit zu erholen, wie jeder Kopfarbeiter aus der Erfahrung weiß.

Die meisten Arbeitsvertragsgesetze bringen Vorschriften über die Mindesturlaubszeit der Arbeiter, setzen aber eine höhere Mindestdauer als das dte. EAVG. fest. So gibt Finnland in seinem AVG. (1922) bereits nach einem halben Jahre 4 Tage, nach einem ganzen 7 Arbeitstage Urlaub (§ 14 III, unabdingbar). Zürich gibt in seinem Normalarbeitsvertrag für Dienstmädchen

nach einjährigem Dienste 14 Tage Urlaub. Dänemark gibt in seinem GehilfenG. von 1922 im § 22 dem Arbeitnehmer, der mindestens für ein halbes Jahr gedungen ist, oder mindestens ein halbes Jahr gedient hat, 3 Wochentage Urlaub, nach einem Jahre 6 Wochentage, zusammenhängend oder einzeln.

Zur Fürsorge gegen Überanstrengung gehört auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, wöchentlich eine längere Ruhezeit zu gewähren. Für die europäischen Gesetzgeber war der Sonntag der gegebene Tag dafür.

Auch diese Sonntagsruhe war in der früheren Gesetzgebung als öffentlich-rechtliche Bestimmung gestaltet (vgl. dte. RGO. § 105 a). Als Vertragspflicht behandelt wird sie zuerst im belgischen AVG. (1900), wo bei der Aufzählung der gegenseitigen Pflichten der Parteien im a. VI als Pflicht des Arbeitgebers festgesetzt wird: die nötige Freizeit für die Sonn- und Feiertage zu gewähren.

Das niederländische BGB. (1907) gibt ebenfalls einen privatrechtlichen Anspruch darauf, daß der Arbeitgeber die Arbeit so regelt, daß an Sonn- und Feiertagen keine Arbeit verrichtet zu werden braucht (a. 1638 w).

Ebenfalls als Vertragsanspruch gestaltet ist das Recht des Arbeitnehmers auf eine wöchentlich ununterbrochene Ruhezeit von 38 Stunden, die möglichst auf einen Sonntag gelegt werden soll, im luxembergischen PrAngG. (1920) a. 9.

Finnlands AVG. (1922) regelt mit klarem Blick für den Zusammenhang der Pflichten die wöchentliche ununterbrochene Arbeitsruhe unter den Fürsorgepflichtigen des Arbeitgebers in § 14 II hinter der allgemeinen Fürsorgepflicht und vor dem Urlaub als privatrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers. Für Angestellte ist die 38stündige Wochenruhe am Sonntag im GHB. (1922) § 81I festgesetzt.

Für die Landarbeiter und Hausgehilfen werden die Sonntage, gebotene und gesetzliche Feiertage zu Ruhetagen erklärt in der nieder- und oberösterreichischen LAO. § 24 I bzw. § 7. Estland gibt außerdem in jedem Monat einen freien Werktag zur Besorgung persönlicher Angelegenheiten und in jedem Jahre zwei Markttage arbeitsfrei. GutsAG. § 16, § 17.

Eine sehr wichtige Voraussetzung zur Erhaltung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers ist die Gewährung von Pausen. Es

ist daher wichtig, sie als Pflicht des Arbeitgebers zu regeln (Ausfluß der Fürsorgepflicht).

Die meisten neueren Gesetze überlassen die Bestimmung der täglichen Pausen der Vereinbarung der Parteien oder überhaupt dem Arbeitgeber. Sie empfehlen Rücksichtnahme auf den Betrieb einerseits, auf die Interessen des Arbeitnehmers anderseits, so im besonderen dt. EAVG. § 18 II.: eine hohle Phrase! Das liegt daran, daß die meisten neueren Gesetze entweder Angestellten- oder Landarbeitergesetze sind; in beiden Fällen ist die Arbeit zu verschiedenartig, daß sich auch ihr täglicher Ablauf noch durch ein Gesetz notwendigerweise generalisieren ließe. Aber es fragt sich, ob nicht für Arbeiter in gewerblichen Betrieben, für die ein Arbeitsvertragsgesetz hauptsächlich in Betracht kommt, eine nähere Bestimmung über die täglichen Pausen möglich und angebracht ist, mindestens hinsichtlich der Mindestdauer und bezüglich der Anrechnung oder Nichtanrechnung auf die Arbeitszeit. Das sowjetrussische GBA. hat die Frage durch die §§ 98—100 bejaht. § 100 lautet:

> „Unterbrechungen bei regelmäßig zu unterbrechenden Arbeiten sollen spätestens vier Stunden nach Beginn der Arbeit erfolgen, und ihre Dauer soll mindestens eine halbe Stunde und höchstens zwei Stunden betragen."

Die Regelung erfolgt durch „die innere Ordnung" (Arbeitsordnung).

4. Einen Vertragsanspruch auf Fürsorge für geistiges und sittliches Wohl geben allgemein: belgisches AVG. Art. 11, dänisches GehG. § 19 I, IV, türkisches Bergreglement Art. 13, finnisches HBG. § 11 (1919) Zürich NormAV. für Diem. S. 1, V, kärnt. und oberösterr. LAuHGO. § 10.

Hier, wo wir von den Fürsorgepflichten sprechen, ist die Stelle, auf eine nicht unwichtige Streitfrage hinzuweisen und sie zu erklären: besteht eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu beschäftigen? Die Fassung im dt. AVG. (1923) § 40 trifft den Nagel auf den Kopf. Die Beschäftigungspflicht besteht, wenn der Arbeitnehmer ein besonderes Interesse an der Beschäftigung hat. „Das gilt namentlich, wenn die Nichtbeschäftigung geeignet ist, die Entwicklung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers in erheblichem Maße zu beeinträchtigen oder zu erschweren" § 46 I. Nach dem Vorbesprochenen erkennen wir

den Grund für diese Bestimmung. Es ist die aus dem Abschluß des Arbeitsvertrages entspringende Treuepflicht, die sich in eine Fürsorge für die Entwicklung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers äußert und äußern muß.

§ 7. Arbeitnehmerpflicht zur Arbeit.

1. Die Pflichten des Arbeitnehmers haben der Rechtsprechung im allgemeinen weniger Schwierigkeiten bereitet als die des Arbeitgebers und sind daher in der Gesetzgebung mit wenigen Ausnahmen nur ganz allgemein festgelegt worden. Die Bestimmung aber, die die Pflichten des Arbeitnehmers betreffen, sind bezeichnend für die Richtung, in der sich der Ausbau des Arbeitsvertrages vollzieht.

Zwei Pflichten des Arbeitnehmers haben wir zu unterscheiden: die Arbeitspflicht und die Treuepflicht. Der Pflicht des Arbeitgebers zur Leistung von Entgelt steht die Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Arbeit gegenüber; der des Arbeitgebers zur Fürsorge die des Arbeitnehmers zur Unterordnung und Verhütung eines den Arbeitgeber treffenden Schadens. Neben diesen beiden Pflichten des Arbeitnehmers noch eine dritte anzunehmen, nämlich die Haftpflicht, wie es zuletzt wieder Kaskel (Arbeitsrecht S. 79) tut, bieten die Gesetze keinen Anhalt.

Aus der Arbeitspflicht können drei Streitfragen erwachsen: 1. durch wen ist die Arbeit zu leisten, 2. mit welcher Sorgfalt, und 3. in welchem Umfang ist sie zu leisten?

Am eingehendsten regelt diese Fragen der deutsche Entwurf zum AVG.; er bildet dabei meist die bisherige deutsche Gesetzgebung fort. Bezüglich der Person, durch die die Arbeit zu leisten ist, bestimmt EAVG. § 23 in Erweiterung des § 615 BGB., daß die Arbeit im Zweifel durch den Vertragschließenden persönlich zu leisten ist. Bezüglich des Umfanges stellt EAVG. § 18 einen allgemeinen Satz, und § 20, II und I, zwei Unterfälle auf. Nämlich (§ 18), wenn Rechtsvorschrift oder Vereinbarung nichts anderes ergeben, dann soll sich Art und Umfang der Arbeit nach Fach-, Orts- und Betriebsüblichkeit richten. Wenn solche nicht besteht, soll angemesene Arbeit geleistet werden; also kommt es nicht mehr bloß auf die Orts-, sondern auch auf die territorial umfangreichere Fachüblichkeit an. Der eine Sondertatbestand bezieht sich auf die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft. EAVG.

bestimmt als Folge, daß im Zweifel keine Verpflichtung zur Hausarbeit bestehen soll. Die Bestimmung beleuchtet scharf die Tendenz des modernen Arbeitsrechts, die Beschränkung des Arbeitsverhältnisses auf die vereinbarten Leistungen herauszuarbeiten, ohne daß das Treueverhältnis zum Erlöschen kommt. Der andere Sondertatbestand hat zur Folge: die Pflicht zur Übernahme von mehr oder von anderer als vertraglich vorgesehener Arbeit gegen Entgelt, sofern nur die Leistung zumutbar ist (§ 20, I, 1). Die Voraussetzung ist, daß ein dringendes Bedürfnis nach der Arbeitsleistung besteht. Dieser Bedarf soll aber bei Arbeitskampf im eigenen oder fremden Betriebe nur dann als vorliegend angesehen werden, wenn es sich um „Abwendung unmittelbarer Gefahr für den Betrieb oder die Allgemeinheit, insbesondere um Erhaltung der Betriebsanlage oder um Fortführung gemeinnötiger Betriebe handelt".

Mir will es scheinen, als ob diese Bestimmung nicht in ein Arbeitsvertragsgesetz, sondern allenfalls in ein Koalitionsgesetz hineingehört. Die übrigen Gesetze sehen auch von einer derartigen Bestimmung ab.

Das Maß aufzuwendender Sorgfalt richtet § 15 EAVG. an zwei Gesichtspunkten aus: 1. Besonderheit des Arbeitsverhältnisses, 2. Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber kennt oder kennen muß. Diese Ausdrücke erscheinen nicht sehr glücklich gewählt, denn es kann schon fraglich sein, ob nicht aus allgemeinen Grundsätzen die Haftpflicht des Arbeitnehmers für seine Arbeit hergeleitet werden kann; will man aber Grundsätze aufstellen, dann erscheint eine Bestimmung wie bon père de famille, oder da wir in Deutschland einen genau entsprechenden Begriff nicht haben, ein Wort wie „angemessen" kürzer und treffender. So sind die ausländischen Gesetze verfahren.

Österreich hat in das abGB. (1916) die Bestimmung aufgenommen, daß Dienste im Zweifel in Person zu leisten sind (§ 1153, II), und entscheidet bezüglich Art und Umfang, daß bei Fehlen einer Vereinbarung die den Umständen angemessenen Dienste zu leisten sind (§ 1153, II). Für Art und Weise der Arbeit läßt das österr. PrAngG. (1921) in erster Linie den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch maßgebend sein. Erst in Ermangelung eines solchen sollen die den

Umständen angemessenen Dienste gefordert werden können. Die österr. Gesetze enthalten keine besondere Vorschrift für die Sorgfalt, die der Arbeitnehmer bei der Leistung der Arbeit anzuwenden habe.

Das belgische Angestelltengesetz macht Art und Umfang der Arbeit abhängig von Vereinbarung und Ortsgebrauch.

Das österr. Schauspielergesetz kann infolge seines beschränkteren Geltungsbereiches die Angemessenheit schärfer umgrenzen: gemäß § 1, III hat nämlich der Schauspieler „die seiner Kunstgattung entsprechenden Dienste" zu leisten. Nur hier findet sich in der österr. Gesetzgebung auch eine Bestimmung über den Ort, wo das Arbeitsverhältnis erfüllt werden soll: § 19, nämlich die Bühne, die der Arbeitgeber beim Vertragsabschluß geleitet hat. Vertragliche Abweichungen sind natürlich zugelassen.

Ins einzelne gehen die Vorschriften der österr. Hausbesorgerordnung (§ 3). Die einzelnen Obliegenheiten der Beaufsichtigung, Wartung und Reinhaltung des Hauses werden aufgezählt. Die Landarbeitergesetze Österreichs bewegen sich in allgemeinen Wendungen, berücksichtigen dabei aber auch das Maß der Sorgfalt; so sagt oberösterr. und kärnt. LAO. § 3, die Arbeit sei „in eigener Person mit Fleiß und Sorgfalt", und niederösterr., „die nach Vertrag oder Ortsgebrauch obliegenden Arbeiten seien mit Fleiß, Umsicht und Gewissenhaftigkeit in eigener Person zu leisten".

Eingehender ist die Regelung der Arbeitnehmerpflichten in den Arbeitsvertragsgesetzen Belgiens (1900), Coahuilas (1916), und Finnlands (1922). So bestimmt Finnland im § 15 AVG., daß der Arbeiter seine Obliegenheiten mit Fleiß und Sorgfalt zu erfüllen und die Arbeitszeit genau einzuhalten habe. Ähnlich ist die Bestimmung des a. 22 Ziff. 2 des AVG. von Coahuila und des belgischen AVG. a. 7, I, das aber statt „angemessen" als Maßstab die Sorgfalt des „bon père de famille" festlegt. Interessant ist im belgischen AVG. a. 10, I die genaue Vorschrift für den Fall, daß die Stellung eines zeitweiligen Ersatzmannes vertraglich zugelassen ist. Der Arbeiter soll nämlich dann bezüglich seines Ersatzmannes nur für die Auswahl haften. Dem Ersatzmann soll eine direkte Klage gegen den Arbeitgeber, und dem Arbeitgeber gegen den Ersatzmann zustehen (a. 10, II, III).

Von Hausgehilfengesetzen bestimmt das brasilianische (1923) im a. 25 bezüglich Art, Umfang und Sorgfalt, daß die Dienst-

obliegenheiten sorgfältig und billig zu erfüllen seien. Zürich (Normalarbeitsvertrag für Dienstmädchen, 1922) in Anlehnung an a. 328 OR., die Ausführung solle sorgfältig und nach besten Kräften geschehen.

Auf den ersten Blick kann die Aufnahme derartiger Bestimmungen als überflüssig erscheinen; das sind sie aber doch nicht ganz; denn ihre Aufnahme erhöht die Klarheit der Rechtsverhältnisse. So sorgfältig gearbeitete Gesetze allerdings wie das luxemburgische Angestelltengesetz (1919) und das dänische Gehilfengesetz (1921) enthalten keine derartigen Bestimmungen. Sie regeln vielmehr nur die wichtigen konkreten Streitfragen, die sich aus der Anwendung des allgemeinen Grundsatzes, „die Arbeit ist nach besten Kräften zu verrichten", ergeben. Das dänische Gehilfengesetz regelt 1. die Leistung von Arbeit anderer Art (§ 18), 2. die Leistung von Arbeit an anderem Ort. § 18 zeichnet sich durch seine konkrete Fassung aus:

> „Selbst wenn ein Gehilfe für Dienste bestimmter Art bedungen worden ist, hat er doch unter Umständen vorübergehend an anderen seiner Stellung und seinen Fähigkeiten angemessenen Verrichtungen teilzunehmen, insbesondere, wenn die Person, welche die Arbeit hätte verrichten sollen, durch Krankheit, Ferien oder andere Umstände zeitweilig daran verhindert ist."

Hier finden wir zum Schutze des Arbeitnehmers eine sehr starke Einschränkung der Verpflichtung zur Leistung von anderer als vertragsmäßiger Arbeit, nämlich hinsichtlich des Grundes: die angeführten Beispiele wirken sehr einengend, und hinsichtlich der Art der anderen Arbeit: der Stellung und der Fähigkeit entsprechend, was enger ist als „angemessen". Diese Beschränkung kann durch Vertrag noch verstärkt werden:

> „Hat sich jedoch der Gehilfe ausdrücklich Befreiung von bestimmten Arbeiten ausbedungen, so kann er in keinem Falle zur Ausführung dieser Arbeiten gezwungen werden."

Luxemburg regelt, wie wir gleich sehen werden, nur die Mehrarbeit.

2. Mehrarbeit kann es zwei Arten geben, entweder Verlängerung der Arbeitszeit über die vereinbarte oder gesetzlich vorgesehene Dauer hinaus oder Vermehrung der Arbeitsmenge über die vereinbarte hinaus.

Über die normale Arbeitszeit werden wir unten sprechen.

Das deutsche Recht kennt keine privatrechtlichen Bestimmungen über Mehrarbeit (vgl. Wölbling, Arbeitszeitverordnung S. 13). Die einzige Ausnahme bildet die Bestimmung des § 3 der vorl. LAO. v. 24. 1. 1919, daß Überstunden besonders zu vergüten sind. Auch EAVG. enthält weder die Voraussetzungen, noch die Folgen der Mehrarbeit.

Der Vergleich mit der ausländischen Gesetzgebung lehrt, daß eine Bestimmung darüber in einem AVG. möglich und angebracht ist. So bestimmt schon schweiz. OR. im Art. 336 eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Mehrarbeit unter zwei Voraussetzungen, nämlich 1. daß der Arbeitnehmer sie zu leisten vermag und 2. daß die Verweigerung gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Dem Arbeitgeber legt es eine Pflicht zur Zahlung eines Lohnzuschusses auf, „der nach dem Verhältnis zum vereinbarten Lohn und unter Würdigung der besonderen Umstände zu bemessen ist". Ebenso bestimmt der Normalarbeitsvertrag für Dienstmädchen des Kantons Zürich (1922) in Ergänzung der OR. Art. 336, daß das Dienstmädchen zur vorübergehenden Leistung von Mehrarbeit verpflichtet ist, wenn diese infolge außerordentlicher Umstände notwendig ist und von ihm ohne Gefährdung der Gesundheit übernommen werden kann. Dafür hat das Dienstmädchen Anspruch auf Ersatz durch entsprechend vermehrte Freizeit oder angemessenen Lohnzuschuß. Diese Fassung der Voraussetzungen und Folgen sind recht abstrakt. Die übrigen Gesetze sind konkreter.

Die mexikanische Verfassung von 1917 Art. 123 XI ist zwar bezüglich der Voraussetzungen auch so abstrakt („wenn infolge außerordentlicher Umstände die Arbeitsdauer erhöht werden muß"), aber konkreter in der Regelung der Folgen: der Zuschlag muß 100 Prozent von dem für die Arbeitszeit festgesetzten Lohne betragen. Überstunden sind nur bis zu drei an einem Tage und nicht mehr als drei Tage hintereinander zulässig. Die niederösterreichische LAO. bestimmt, daß Überstunden im Bedarfsfalle zu leisten und nach besonderen Überstundengebühren zu bezahlen sind.

Das estnische LAG. bestimmt im § 15, daß Überstundenarbeit höher zu entlohnen ist. Der Zuschlag soll so berechnet werden, daß „der vom Arbeiter während der ganzen Dauer des

Vertrages in Naturalien und in bar bezogene Lohn durch die Zahl der normalen Arbeitsstunden geteilt und der Quotient um fünfzig Prozent erhöht wird".

Scharf und klar in den Voraussetzungen und Folgen, aber die volkswirtschaftlichen Bedürfnisse kaum befriedigend, sind die Bestimmungen des sowjetrussischen GBA. § 103 bis 108, 60. Danach ist Überstundenarbeit grundsätzlich nicht zulässig (§ 103). Nur wenige Ausnahmen (vier) sind zugelassen, die wieder nur auf Verfügung der lokalen Schätzungs- und Schlichtungskommission, bei ihrem Fehlen nur mit Zustimmung der betreffenden Gewerkschaft und Erlaubnis des Arbeitsinspektors, und in besonderen Fällen unter nachträglicher Benachrichtigung des Arbeitsinspektors angenommen werden; diese vier Voraussetzungen lassen sich dahin zusammenfassen, daß Überarbeit erforderlich sein muß erstens zum Schutze des Staates, zweitens im besonderen zur Versorgung der Bevölkerung, drittens, um Verderben von Material und Maschinen zu verhindern, viertens zu Reparaturen, durch deren Vornahme Arbeiterentlassungen in größerer Zahl verhindert werden können. Die Zulässigkeit der Überarbeit auch in diesen Fällen wird beschränkt. Hinsichtlich der Person auf Arbeitnehmer über 18 Jahre, hinsichtlich der Gesamtzeit auf nicht mehr als 120 Stunden im Jahr und nicht mehr als vier Stunden innerhalb zweier Tage und hinsichtlich des Grundes: nicht zur Einbringung von Zeit, die infolge Verzögerung bei der Arbeit verloren ging. Außerdem muß die Eintragung der Überzeit in das Abrechnungsbüchlein vorgenommen werden, sowie in einem besonderen Buche die Überstunden mit Angabe der Zeit, des Beginns und der Beendigung der Arbeit und des Entgeltes, das der Arbeiter für die Mehrarbeit erhalten hat, § 108. Denn nach § 60 darf die Vergütung für Überstundenarbeit nicht niedriger sein als das Anderthalbfache der normalen Vergütung für die ersten beiden Stunden und das Doppelte für die ferneren Stunden oder für Arbeit an Ruhe- und Feiertagen. Bezeichnend für die systematische Klarheit des russischen GBA. ist, daß die Bezahlung der Überstunden unter dem Abschnitt VIII (Entgelt), die Voraussetzungen der Überstundenarbeit unter dem Abschnitt X (Arbeitszeit) gebracht wird. Für Staaten, die wie Deutschland die Arbeitszeit besonders regeln, läßt sich dies als Vorbild verwenden, eine Bestimmung

über Bezahlung von Mehrarbeit da aufzunehmen, wo das Entgelt geregelt wird, nämlich im allgemeinen Vertragsgesetz.

Wie Sowjet-Rußland schreibt ein Register für Überstundenarbeit vor das spanische Reglement über Arbeit an Bord § 19. Mehrarbeit wird nur bezahlt, und zwar mit einer Peseta pro Stunde, falls sie nicht zur Rettung von Schiff, Mannschaft. Ladung durch den Kapitän angeordnet werden mußte oder zur Versorgung von Mensch und Maschine geboten erschien, und der betreffende Schiffsmann nicht am Ertrage des Schiffes beteiligt war.

Nicht die Voraussetzungen der Mehrarbeit, wohl aber die Folgen regelt das finnische AVG. § 14 V. Dem Arbeitnehmer ist, sofern nicht schon im Vertrage etwas bestimmt ist, ein angemessener Lohnzuschuß zu gewähren, falls er freiwillig Überzeit oder während seines Urlaubs gearbeitet hat.

Das türkische Berg-Reglement für Heraklea bestimmt im Art. 8, daß keinerlei Zwang für Mehrarbeit ausgeübt werden darf, falls aber die Mehrarbeit auf Grund eines Vertrages geleistet wird, dann soll der Arbeitnehmer den doppelten Lohn zu beanspruchen haben.

Mehrarbeit kann aber auch darin bestehen, daß ein festes Quantum von Arbeit, das auf eine bestimmte Zahl Arbeitnehmer verteilt war, zufällt (Arbeitskolonne, Schiffsbesatzung). Die skandinavischen Seemannsgesetze bestimmen für diesen Fall, daß die durch Verringerung der Mannschaft ersparte Heuer für die Zeit der Fahrt auf See unter die Zurückbleibenden im Verhältnis der vermehrten Arbeit eines jeden verteilt wird (schwed. § 23, dän. § 23, finn. § 24). Norwegen fügt im § 23 die Einschränkung, „sofern nicht schon Überstundenvergütung gewährt wird" hinzu.

Der Überblick zeigt also, daß eine ganze Reihe ausländischer Gesetze eine Bestimmung über Mehrarbeit für erforderlich gehalten haben.

§ 8. **Arbeitnehmerpflicht zur Treue.**

Wertvoller, weil geeignet, Streitfragen, die aufgetaucht sind, künftig auszuschließen, sind die Bestimmungen, die hier unter dem Oberbegriff Treuepflicht zusammengefaßt werden.

Aus der Treuepflicht gehen eine Reihe von Einzelpflichten hervor, die in den bisher geltenden Gesetzen nicht festgelegt wurden, teils weil man sie für selbstverständlich hielt, teils weil man an sie noch nicht dachte. Die Erfahrung der letzten Jahrzehnte hat ergeben, daß die Festlegung einer Reihe von Pflichten erforderlich ist. Bei ihnen kann man unmittelbare — aus dem Tatbestande des Arbeitsvertrages folgend — und mittelbare — aus dem Zusammentreffen des Tatbestandes des Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Tatbestande folgend — unterscheiden: nämlich einerseits die Pflicht zur Unterordnung, die Schweigepflicht und die Pflicht, Schadensersatz für Schädigung des Eigentums des Arbeitgebers zu leisten. Andrerseits: der hinzutretende Tatbestand ist: 1. der Arbeitnehmer übt neben dem Arbeitsverhältnis ein Gewerbe aus, und zwar entweder im Wettbewerb mit dem Arbeitgeber oder nicht; 2. der Arbeitnehmer erhält Vorteile irgendwelcher Art, damit er Pflichten aus dem Arbeitsvertrage verletze (Schmiergelder); 3. Störungen im Arbeitsvorgange treten ein. Für die Regelung der sich aus diesen Tatbeständen ergebenden Pflichten ist das EAVG. Deutschlands vorbildlich sowohl wegen der Vollständigkeit der geregelten Tatbestände, als auch wegen der Art der Regelung. Bedauerlich ist nur die unvollkommene Anordnung. Denn alle sechs aufgezählten Punkte berücksichtigt er, aber nicht logisch geordnet, sondern unter die verschiedenen Abschnitte der Arbeitnehmerpflichten verstreut. Die schlechte Disposition gerade dieses Teiles erschwert außerordentlich das Verständnis.

Im § 30 EAVG. wird die Pflicht zur Unterordnung in Anlehnung an den § 121 RGO. statuiert und dabei ausdrücklich hervorgehoben, daß der Arbeitgeber kein Recht habe, Anweisungen über das Verhalten des Arbeitnehmers außerhalb des Betriebes zu erteilen. Die Bestimmung ist wiederum ein Ausfluß der Tendenz, die Pflichten des Arbeitnehmers auf das bestimmte Arbeitsverhältnis zu begrenzen. Die Schweigepflicht des Arbeitnehmers wird im § 33, II dahin eingeschränkt, daß der Arbeitnehmer Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die er durch die zugewiesene Beschäftigung erlangt hat, nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses für sich verwerten darf, soweit es das berechtigte Interesse an der Betätigung seiner Arbeitskraft verlangt. EAVG. enthält im § 17 die Bestimmung, daß der Arbeit-

nehmer für schuldhaften verursachten Schaden an Stoffen, Maschinen oder Werkzeugen aufzukommen habe. Die Aufnahme dieses Satzes ist wohl nur aus dem Bestreben heraus zu erklären, die Rechte und Pflichten der Parteien vollständig aufzuzählen, denn sie folgt ebenso wie die, daß der Arbeitnehmer den angerichteten Schaden selbst soll beseitigen dürfen, aus allgemeinen Bestimmungen des deutschen Rechts (§ 276, § 249 BGB.). Trotzdem ist die Aufnahme einer derartigen Bestimmung in ein Arbeitsvertragsgesetz zu begrüßen, weil sie die Klarstellung der Rechtsverhältnisse fördert.

Wertvoll erscheint es auch, eine Bestimmung wie die des § 16 EAVG. in ein Arbeitsvertragsgesetz aufzunehmen, weil an ihr die Treuepflicht des Arbeitnehmers zum Ausdruck gebracht wird: nämlich eingetretene oder vorhersehbare Störungen im Betriebe dem Arbeitgeber anzuzeigen.

Gänzlich neu gegenüber dem bisherigen Recht, ein Ausdruck der Tendenz, den Rechtsgehalt des Arbeitsverhältnisses privatrechtlich zu erschöpfen, ist der § 32 AEVG. Schmiergelder verfallen dem benachteiligten Arbeitgeber, nicht mehr wie bisher dem Staate (UnlWG. § 12, III).

Es ist auffallend, daß nur wenige ausländische Gesetze Bestimmungen kennen, die den eben besprochenen deutschen des EAVG. entsprechen. Das belgische AVG. (1900) stellte in a. 7 lediglich die Pflicht zur Unterordnung, zum Schweigen und zur Fernhaltung von Schaden im Betriebe sowie zum Schadensersatze auf. Ähnlich das AVG. (1916) Coahuilas im a. 22 Ziff. 1, 3, 4/6, 8. Kurz und doch völlig klar, alle Tatbestände, außer dem Wettbewerb, berücksichtigend, ist nur das finnische AVG. (§ 15). Es bestimmt:

> „Der Arbeiter soll während der Arbeit alles vermeiden, was seine eigene Sicherheit und die seiner Arbeitsgenossen gefährden oder das Eigentum des Arbeitgebers schädigen kann, er darf Tatsachen, die ihm in bezug auf Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse des Arbeitgebers bekannt geworden sind, nicht widerrechtlich mitteilen.
>
> Der Arbeiter darf zum Zwecke der Begünstigung von Drittpersonen bei der Lieferung von Waren oder im sonstigen Geschäftsverkehr keinerlei Geschenke oder andere Vorteile fordern, entgegennehmen oder sich aushändigen lassen."

Die österreichische Gesetzgebung, die sich sonst durch sorgfältige Behandlung der Tatbestände und peinlichste Feststellung der Rechte und Pflichten, im besonderen der Pflichten des Arbeitgebers, auszeichnet, enthält nicht die Hervorhebung der einzelnen, aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers hervorgehenden Pflichten. Lediglich das Gutsangestelltengesetz, bezeichnenderweise das jüngste Gesetz (1923), bestimmt die Pflicht des Arbeitnehmers zur Unterordnung im § 10, und das österreichische Privatangestelltengesetz im § 7 das Konkurrenzverbot, dieses allerdings ausführlich.

§ 9. **Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.**

1. Neben der Bestimmung der Höhe des Entgeltes bildet die Auflösung des Arbeitsvertrages den häufigsten Anlaß zum Streit zwischen den Vertragsparteien. Deshalb hat sich die Gesetzgebung dieser Frage mit besonderer Sorgfalt angenommen. Vergegenwärtigen wir uns, daß die Auflösung eines Arbeitsvertrages für den Arbeitnehmer besonders hart ist, wenn er einen Posten bekleidet, der ein Einarbeiten erforderte, oder wenn Stellenmangel herrscht, so erklärt sich uns die Tatsache, daß das Arbeitsrecht der Nachkriegszeit gerade die Auflösung des Arbeitsvertrages, vorzüglich des eines Angestellten, regelt, ja Gesetze hervorbringt, die nur diese Frage behandeln (ital. PrAngG. 1919; griech. AngG. und Arbeiterentlassungsgesetz 1920; litt. Gutsarbeitergesetz 1921).

Das Arbeitsrecht aller Staaten, die unserer Betrachtung unterliegen, unterscheidet zwei Fälle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses: die ordentliche und die außerordentliche. Die ordentliche Beendigung kann verschieden erfolgen, je nachdem, ob die Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart oder aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Arbeit zu entnehmen ist und ob nicht.

Der letzte Fall ist der bei weitem wichtigste, nicht nur des Rechts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern des ganzen Arbeitsvertragsrechts. Aus ihm entspringen die meisten Streitigkeiten. Er ist es aber auch, der der Gesetzgebung der Nachkriegszeit den Anstoß zu dem grundlegenden Ausbau des Arbeitsvertragsrechts gegeben hat.

Daß der Arbeitsvertrag keine Bestimmung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses enthält, ist auf das Streben, das im Groß-

betriebe wie im einzelnen Menschen herrscht, zurückzuführen, die unter den obwaltenden Umständen größtmögliche Bezahlung einer Leistung zu erhalten, und zwar sowohl des Arbeitsproduktes wie der Arbeitskraft. Das ist bezüglich der Arbeitskraft nur möglich, wenn man die Dauer des Arbeitsverhältnisses der Konjunktur anpassen kann. Der Idealzustand für ein derartiges Streben ist die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis jederzeit zur Auflösung bringen zu können wie z. B. heute in der Berliner Metallindustrie, wo man zwar nicht jeden Augenblick, aber doch zum Ende eines Arbeitstages das Arbeitsverhältnis lösen kann. Dadurch ist zwar die Anpassung des Arbeitsverhältnisses an die Konjunktur ermöglicht, aber diese Anpassung brachte für den Arbeitgeber Mangel an Arbeitskräften, für den Arbeitnehmer aber Mangel an Arbeit und damit Mangel an Brot mit sich. Um den Schwierigkeiten, die daraus, und zwar ganz besonders für den Arbeitnehmer, entstanden, zu mildern, gingen die Gesetzgeber dazu über, bei Arbeitsverträgen, die nicht auf bestimmte Dauer abgeschlossen waren, einen Entlassungsschutz einzuführen. Ihm diente die in allen Arbeitsvertragsgesetzen enthaltene Bestimmung, daß dem Aufhören der Entgeltszahlung oder des Leistens von Arbeit eine Anzeige (notice im englischen Recht) oder (An)kündigung vorherzugehen hatte.

Zwei Wege schlägt die Gesetzgebung dabei ein: entweder Entlassungsschutz durch Kündigungsfristen, die der Besonderheit eines jeden Falles gerecht werden sollen — von mir sogenannte „relative Kündigungsfristen" — und Entlassungsschutz durch ein Organ der Belegschaft, das über die Rechtmäßigkeit der Kündigung zu entscheiden hat — Betriebsratssystem.

Der erste Weg will dem Arbeitnehmerschutz dienen durch Anpassung der Frist, die zwischen Anzeige und Aufhören liegen muß, an die Besonderheit der Bedürfnisse der Arbeitnehmerkategorien aus dem Gesichtspunkte heraus, daß, je schwerer ein neues, gleichartiges Arbeitsverhältnis zu begründen ist, eine um so längere Kündigungsfrist angemessen ist. Dieser Schutz kann vor allem den Angestellten zugute kommen. Dieser Weg stellt es zudem in das Belieben des Arbeitnehmers, ob er von dem Entlassungsschutze Gebrauch machen will oder nicht; denn dadurch, daß er eine privatrechtliche Klage auf das Entgelt während der Kündigungsfrist gibt, stellt er den Entlassungsschutz ausschließlich

in die Machtsphäre des einzelnen. Wir hatten schon oben dargetan, daß durch ein derartiges Vorgehen die Stellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber gestärkt wird. Demgegenüber muß der zweite Weg, nämlich die Beantwortung der Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung in das Belieben der Belegschaftsvertretung eines größeren Betriebes zu stellen, als unvollkommen bezeichnet werden; denn er läßt den Einzelarbeitnehmer in Unsicherheit darüber, ob er von dem Entlassungsschutz Gebrauch machen kann, und schwächt seine Stellung gegenüber dem Arbeitgeber. In klarer Erkenntnis dieser Sachlage hat der EAVG. im § 148 einen neuen Weg eingeschlagen dadurch, daß er eine Klage auf Widerruf der Kündigung festlegt. Das ist gegenüber dem Betriebsratssystem deswegen ein großer Fortschritt, weil er den Entlassungsschutz wieder in den Machtbereich des Arbeitnehmers allein stellt und insofern der Tendenz der neueren Arbeitsgesetzgebung, den Arbeiterschutz aus dem öffentlichen in das Privatrecht zu verlegen, Rechnung trägt. § 148 EAVG. ist also fortschrittlich im Sinne des Weltarbeitsrechts. Aber bei Licht besehen ist der Fortschritt doch nur gering, und zwar deswegen, weil die Voraussetzungen, auf die die Klage gestützt werden kann, dem nicht genügen, was im Interesse des Arbeitnehmers gefordert werden muß, nämlich Rücksichtnahme auf die Besonderheit des einzelnen Arbeitsverhältnisses in jedem Falle. Das läßt sich eben nur erreichen durch die relativen Kündigungsfristen. Da sie unter Umständen eine starke Belastung des Arbeitgebers und der Wirtschaft darstellen, so sind sie praktisch nur haltbar, wenn sie in allen Staaten zur Einführung kommen. Darum ist es erforderlich, daß auch die deutsche Gesetzgebung im Interesse des Arbeitnehmers nicht achtlos an ihnen vorbeigeht.

2. Um diesen Gedanken zur Durchführung im Wirtschaftsleben zu verhelfen, haben die einzelnen Rechte bestimmte Tatbestände abgegrenzt:

1. hinsichtlich der Arbeitnehmerkategorien überhaupt nach
   a) der Tätigkeitsart,
   b) Dauer der Vergütung.
2. hinsichtlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses, und zwar
   a) nach der beabsichtigten,
   b) nach der tatsächlich zurückgelegten.

Sie haben daran verschiedene Kündigungsfristen geknüpft und außerdem zum Schutze des Arbeitnehmers noch zwei weitere Mittel angewandt:

1. Beschränkung der Kündigungsmöglichkeiten an den Arbeitnehmer,
2. Verkürzung der Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer.

Die verschiedenen Gesetze verbinden einige dieser Mittel. Das gibt zwar äußerlich ein buntes Bild des Kündigungsrechts; aber allen liegt doch der für das moderne Arbeitsrecht charakteristische Arbeiterschutzgedanke und der für das abendländische Arbeitsvertragsrecht überhaupt charakteristische Treuegedanke zugrunde.

Am interessantesten ist die Regelung des belg. AngG. Art. 12 (1922). Hier werden nämlich sowohl der Gesichtspunkt der Höhe der Vergütung, als auch der der tatsächlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses verwendet und eine Verdoppelung der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber gebracht. Art. 12 lautet:

„Wenn das Arbeitsverhältnis für eine unbestimmte Zeit geschlossen ist, so hat jede der Parteien das Recht, ihm ein Ende zu machen.

Dieses Recht kann nur durch Kündigung ausgeübt werden.

Die Frist der Kündigung beginnt mit Ablauf des Monats, in dem sie ausgesprochen worden ist.

Diese Frist wird wie folgt festgesetzt:

A) Wenn es sich handelt um die Beendigung von seiten des Arbeitgebers, beträgt die Kündigungsfrist:
   1. einen Monat, wenn die Vergütung 250 Franks monatlich nicht übersteigt;
   2. drei Monate, wenn sie 250 Franks übersteigt.

Die Frist verlängert sich um 6 Monate für die Angestellten, die im Dienste desselben Arbeitgebers 10 Jahre geblieben sind.

B. Wenn die Beendigung von seiten des Arbeitgebers vorgenommen wird, werden die unter A festgesetzten Fristen auf die Hälfte herabgesetzt."

Der Gesichtspunkt der Dauer der Dienstjahre, verbunden mit dem der schwereren Ersetzbarkeit des Arbeitsverhältnisses, führt den italienischen Gesetzgeber zu der Bestimmung des Art. 3 AngEntlG. (1919):

„Bei der Entlassung von seiten des Prinzipals wird die Frist . . . , wenn durch Ortsgebrauch oder Vereinbarung kein größeres Ausmaß vorgesehen ist, in folgender Weise festgesetzt:

A. für die Angestellten, welche nach Ablauf der Probezeit noch keine 2 Dienstjahre hinter sich haben:
   1. vier Monate für Verwalter, Bevollmächtigte, Vertreter mit festem Gehalt, technische und Verwaltungsdirektoren.
   2. 45 Tage für Geschäftsreisende, Direktoren oder Leiter besonderer Dienstzweige oder andere Angestellte gleichen Ranges.
   3. 30 Tage für die Büro- und Handelsangestellten und die anderen Angestellten gleichen Ranges.

B. Für die Angestellten, welche zwei, jedoch keine fünf Dienstjahre hinter sich haben:
   1. 5 Monate für die erste Kategorie
   2. 3 „ „ „ zweite „
   3. 45 Tage „ „ dritte „

C. Für die Angestellten, welche fünf Dienstjahre hinter sich haben:
   1. 6 Monate für die erste Kategorie
   2. 4 „ „ „ zweite „
   3. 3 „ „ „ dritte „

Für je zwei Dienstjahre über 10 Jahre hinaus erhöhen sich die Kündigungsfristen um 1 Monat bis zum Maximum von 12 Monaten.

Auch Italien verkürzt im Art. 7 die Frist für die Kündigung von seiten des Angestellten um die Hälfte.

Beeinflußt von der italienischen Regelung, aber stark vereinfacht ist das griechische Angestelltengesetz. Es zeigt die gleichen Zeitspannen der Dauer des Arbeitsverhältnisses, nämlich 2 Jahre, 2 bis 5 Jahre, 5 bis 10 Jahre. Es unterscheidet aber nicht verschiedene Angestelltenkategorien und setzt die Kündigungsfristen auf 30 Tage bzw. 60 Tage bzw. 3 Monate fest, und für Dienstverhältnisse, welche länger als 10 Jahre gedauert haben, eine Erhöhung der Kündigungsfrist für jedes Dienstjahr um 30 Tage bis zu der Höchstfrist von anderthalb Jahren. Auch hier wird die Kündigungsfrist von seiten des Angestellten auf die Hälfte verringert. Die Kündigungsfrist von anderthalb Jahren erscheint unsinnig hoch.

Die Staffelung nach Arbeitnehmerkategorien hat das griechische ArbEntlG. (1920) aufgenommen, aber die Abstufung der Kündigungs-

fristen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses findet sich nur bei der ersten Kategorie. Art. 3 setzt nämlich fest für

a) Arbeiter, Handwerker und Bedienstete von Industriellen, gewerblichen, Bergwerks- und Handwerksunternehmungen oder Betrieben, im besonderen (Art. 3, Ziff. 2) Akkordarbeiter, als Kündigungsfrist 5 Tage, nach 1 Jahr 8 Tage, nach 2 Jahren 15 Tage, nach 5 Jahren 30 Tage, nach 10 Jahren 60 Tage;

b) für Dienstboten und ähnliche Arbeitnehmer 8 Tage;

c) für Hauslehrer und ähnliche Arbeitnehmer 15 Tage.

Ungarn vereinfacht beide Prinzipien, indem es im Handlungsangestelltengesetz (1920) bestimmt, daß bei Angestellten, die länger als 2 Jahre angestellt sind, die Kündigungsfrist 3 Monate, bei wichtigeren Angestellten aber 6 Monate betragen solle.

Die übrige moderne Gesetzgebung staffelt die Kündigungsfrist ebenfalls nach dem Dienstalter, aber so, daß sie innerhalb desselben Gesetzes oder Gesetzesteiles keine Staffelung nach Arbeitnehmerkategorien vornimmt. Das luxemburgische AngG. bestimmt im Art. 21, daß bei einer Beschäftigungsdauer bis zu 5 Jahren die Kündigungsfrist 2 Monate, von 5 bis 10 Jahren 4 Monate, von 10 und mehr Jahren 6 Monate betragen solle. Das ist einfach und klar, aber doch zu wenig den besonderen Umständen des einzelnen Arbeitsverhältnisses angepaßt. Das mag für Luxemburg, wo die Arbeitsverhältnisse nicht sehr zahlreich und differenziert sind, brauchbar sein, als Vorbild für Gesetze, die viel größere Verhältnisse im Auge haben, wird man deshalb lieber andere Rechte nehmen.

Das größte Interesse beansprucht die Lösung im österreichischen Rechte: die gestaffelten Kündigungsfristen sind hier im Gegensatz zu Griechenland nur für die Angestellten vorgesehen, und zwar nur für die Privatangestellten (AngG. 1921) und für die Gutsangestellten (GutsAng. 1923). Nicht vorgesehen sind die für Schauspieler und vor allen Dingen nicht für gewerbliche Arbeiter. Daß sie für die Schauspieler nicht vorgesehen sind, erklärt sich aus der Natur des Bühnenengagements einerseits und aus dem Gesichtspunkte der österreichischen Gesetzgebung für die Staffelung der Kündigungsfristen andererseits. Der einzige ist nämlich der der Dauer der tatsächlich zurückgelegten Dienstzeit bei einem Arbeitgeber (Äquivalenz der Treue).

§ 20 II Satz 2 des PrAngG. (1921) für die Privatangestellten:

„Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen (zum Ende eines Kalendervierteljahres) und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten zehnten Dienstjahr auf vier, und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate."

Die Herabsetzung dieser Kündigungsfristen durch Vereinbarung ist ausgeschlossen. Zugelassen ist nur Vereinbarung des 15. oder Ultimo eines Kalendermonats statt des Kalendervierteljahrsendes als Auflösungstermin. Demgegenüber ist die Kündigung durch den Angestellten eigenartig gestaltet. Hatten die belgischen, italienischen, griechischen und luxemburgischen Gesetzgeber gesagt, für den Arbeitnehmer betrage die Kündigungsfrist die Hälfte der des Arbeitgebers, und damit ein ganz klares Schema erreicht, so bestimmt der österreichische Gesetzgeber für die Kündigung durch den Angestellten keine Staffelung, aber Abdingbarkeit der gleichen gesetzlichen Kündigungsfristen wie für den Arbeitgeber von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats bis zu einer Höchstgrenze, für die wiederum zwei Maßstäbe gelten: Absolut: nicht mehr als 6 Monate; relativ: nicht mehr als die vom Arbeitgeber einzuhaltende. Das ist außerordentlich kompliziert und dürfte neben anderen Wirkungen dieses Gesetzes auch eine Vermehrung der Gerichtskalkulatoren zur Ausrechnung richtiger Kündigungsfristen zur Folge haben.

Für die Staffelung der Kündigungsfristen gegenüber den Gutsangestellten ist, wie im PrAngG., der Gesichtspunkt der Dauer des Arbeitsverhältnisses maßgebend gewesen, die Fristen selbst sind aber mit Rücksicht auf die ein längeres Zusammenarbeiten gebietenden Verhältnisse in der Landwirtschaft länger bemessen; denn § 17 I, 2 bestimmt, daß im 1. Jahre die Kündigungsfrist 3 Monate betragen und mit jedem folgenden Dienstjahre steigen soll; nach vollendetem 10. Dienstjahre soll sie sich sogar um einen Monat bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten verlängern. Im GutsangG. ist nicht nur bestimmt, daß die Kündigungsfristen für beide Teile gleich sind, sondern auch, was im Falle der Vereinbarung ungleicher Fristen als Abrede zu gelten hat, nämlich die längere der vereinbarten Kündigungsfristen.

Diese Regelung hat gegenüber dem PrAngG., mindestens den Vorzug größerer Klarheit. Daß davon abgesehen wurde, dem

Arbeitnehmer eine kürzere Kündigungsfrist zu bestimmen, hängt wohl mit der Eigenart der landwirtschaftlichen Arbeit zusammen.

Gleiche Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sehen auch die österreichischen Landarbeiterordnungen vor. So bestimmt niederösterreichische LAO. § 10 II, § 9, I, daß die Kündigungsfrist im allgemeinen 14 Tage, aber bei Arbeitsverträgen, die auf länger als 1 Jahr geschlossen werden, 3 Monate betragen soll. Oberösterreich. LAO. § 12 IV, III, V bestimmt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen, die bis auf 8 Tage herabgesetzt werden kann. Sie soll bei landwirtschaftlichen Arbeitern, die auf 1 Jahr gedungen sind, 4 Wochen betragen und jederzeit zulässig sein, bei Arbeitern, die die Ernte mitmachen, aber nur zum ortsüblichen Jahresdienstwechsel. Ähnlich ist die Regelung in der kärntnerischen LAO., nur daß keine Mindestfrist bestimmt ist, und kein Unterschied gemacht wird zwischen Arbeitern, die die Ernte mitgemacht haben und denen, die nicht daran beteiligt waren.

Sehr vorsichtig ist das dte. Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten. Es beschränkt nämlich seine Anwendbarkeit auf die Betriebe, die mehr als 2 Angestellte beschäftigen und läßt bei der Berechnung der Fristen die Dienstjahre unberücksichtigt, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen. Es staffelt

nach 5 Jahren Tätigkeit im Betriebe 3 Monate,
„ 8 „ „ „ „ 4 „
„ 10 „ „ „ „ 5 „
„ 12 „ „ „ „ 6 „

Der Angestellte kann für seine Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber kürzere Fristen vereinbaren. Die Regelung ist also klarer als die im österr. PrAngG.; es fragt sich aber, ob nicht eine Staffelung nach den Angestelltenkategorien wie im ital. und griech. G. den wirtschaftlichen Bedürfnissen besser gerecht wird.

Einen dritten Gesichtspunkt schließlich, nach dem die Kündigungsfrist gestaffelt werden kann, bildet der Zeitraum zwischen zwei Lohnauszahlungen. Ihn verwendet das russische GBA. (1922) im § 46:

> „Ist ein Vertrag für unbestimmte Zeit geschlossen, so kann der Arbeitnehmer seine Auflösung zu jeder Zeit fordern, ist aber verpflichtet, dem Arbeitgeber zu kündigen: bei wöchentlicher Abrechnung mindestens einen Tag vorher

und bei zweiwöchentlicher oder monatlicher Abrechnung mindestens sieben Tage vorher."

Beachtlich ist bei dieser Regelung, daß die Kündigung, d. h. die einseitige Erklärung des Auflösungswillens mit Rechtswirksamkeit, nur dem Arbeitnehmer zusteht. Der Arbeitgeber hat in Sowjet-Rußland kein Kündigungsrecht, vielmehr nur das Recht, einen Vertrag über Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu schließen, § 44 I, a.

Der Gesichtspunkt der Lohnauszahlungsperioden wird ferner verwertet im brasilianischen HausgehG. (1923) Art. 22, einziger § in folgender Weise: Die Kündigungsfrist soll betragen 8 Tage, wenn die Lohnauszahlung monatlich oder in größeren Zeitabständen erfolgt, 4 Tage, wenn sie wöchentlich oder vierzehntägig erfolgt, und 1 Tag, wenn der Vertrag kürzer als auf 7 Tage abgeschlossen ist.

3. Fast alle ausländischen Gesetze zum Arbeitsvertrage behandeln den anderen Fall der ordnungsmäßigen Aufhebung des Arbeitsvertrages, in dem eine Kündigung nicht erforderlich ist, nämlich daß der Vertrag für eine ganz bestimmte Arbeit oder für eine fest bestimmte Zeit abgeschlossen war; so franz. Code de travail (1910) a. 20 und 21, deutsches BGB. § 620, I und der EAVG. § 142; ferner die österr. Gesetze: abGB. § 1158, AngG. § 19, I; GutsAngG. § 16, I; SchauspG. § 29, I; Hausbesorgerordnung § 10, I, 1; oberösterr. LAO. § 12, I; niederösterr. LAO. § 5, II u. III; luxemb. AngG. a. 15; belg. AVG. a. 16; belg. AngG. a. 1, II; russ. GBA. und AVG. Coahuilas a. 52. Eigenartig ist die Behandlung des Tatbestandes im italienischen und griechischen Privatangestelltengesetz. Beide Gesetze gehen in a. 1, II, bzw. a. 8, 3 davon aus, daß der Arbeitsvertrag nur zu dem Zwecke auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen werden könnte, um die Bestimmung über die Kündigung zu umgehen, und bestimmen daher:

„Der Privatanstellungsvertrag kann auch auf bestimmte Zeitdauer abgeschlossen werden, doch finden in einem solchen Falle die Bestimmungen des gegenwärtigen Gesetzeserlasses, welche einen unbefristeten Vertrag zur Voraussetzung haben, Anwendung, wenn die Beifügung der Frist nicht als durch die Eigenart des Verhältnisses gerechtfertigt, sondern vielmehr als zur Umgehung der Bestimmungen dieses Erlasses vorgenommen erscheint."

Die Bestimmung soll einen besonders wirksamen Schutz des Angestellten darstellen. Denn das griechische Arbeiterentlassungsgesetz kennt diese Bestimmung nicht, trotzdem es sich ausdrücklich als eine Ausdehnung des Angestelltengesetzes auf die Arbeiter bezeichnet.

§ 10. Außerordentliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.

1. Der Gedanke des Arbeiterschutzes kam bei der Regelung der ordnungsmäßigen Aufhebung des Arbeitsvertrages zum Ausdruck in der Gestaltung der Art und Weise. Sie ist bei der Störung des Arbeitsverhältnisses und bei der infolgedessen notwendig gewordenen außerordentlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses klar: sofortiges Aufhören der beiderseitigen Pflichten. Hier muß sich der Gedanke des Arbeiterschutzes dadurch auswirken, daß die Voraussetzungen der Zulässigkeit eines sofortigen Aufhörens der beiderseitigen Pflichten beschränkt und scharf abgegrenzt werden. Zwar dauernde Unfähigkeit zur Leistung, sowohl der Entgeltzahlung (Konkurs), wie zur übernommenen Arbeit (Gebrechen), verschuldet oder unverschuldet macht den Vertrag gegenstandslos. Aber da der Arbeitsvertrag auch ein gegenseitiges Treueverhältnis begründet, das die Parteien enger miteinander verknüpft als jede durch anderen Vertrag eingegangene Verbindlichkeit, so müssen die Auflösungsgründe vermehrt sein. Da das Arbeitsverhältnis ferner die Persönlichkeit beider Parteien erfaßt, die Persönlichkeiten und ihre Beziehungen zueinander so diffizil und so mannigfaltig sein können, daß ihre Erfassung im einzelnen unmöglich ist, so blieben den Gesetzgebern, sofern die den Tatbestand überhaupt fassen wollten, nur zwei Wege offen. Entweder sie überließen die Würdigung des Einzelfalles dem Richter und setzten eine Generalklausel ein, oder sie nahmen aus den möglichen Fällen, die wichtigsten heraus und bestimmten sie als Voraussetzungen. Dieser Weg hat den großen Vorteil der Klarheit und der Rechtssicherheit, den Nachteil einer zu geringen Anpassungsfähigkeit an die Persönlichkeiten der Parteien. In dem Ausbau beider Wege durch die moderne Gesetzgebung kommen zwei der oben gezeichneten Tendenzen zum Ausdruck, nämlich 1. den Arbeitnehmer soweit wie möglich gegen plötzliches Aufhören der Entgeltzahlung zu sichern, und 2. die Auflösungsgründe den individuellen Bedürfnissen des Arbeit-

nehmers anzupassen. Der ersten Tendenz wird Rechnung getragen dadurch, daß man in den Fällen, in denen dem Arbeitgeber eine längere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann, statt der fristlosen Auflösung eine Verkürzung der ordentlichen Kündigungsfristen festsetzt und dadurch, daß man die Voraussetzungen der fristlosen Kündigung enger faßt, der zweiten Tendenz dadurch, daß man bestimmte Auflösungsgründe neu einführt, z. B. die Heirat der Arbeitnehmerin.

2. Der Katalog der Auflösungsgründe ist von den Gesetzgebern in den Gesetzen verwandt worden, die die Arbeitsverhältnisse von Massen betreffen. So hatten die deutschen Rechte sie für die Arbeiter in Gewerbe und Schiffahrt gewählt (RGO. § 123 ff., ÖstGO. § 82 ff., PrABG. § 82 ff., SeemO. § 70). Der Katalog enthält meist acht Voraussetzungen der fristlosen Aufkündigung gegenüber dem Arbeitnehmer, nämlich 1. Irrtumserregung bei Abschluß des Arbeitsvertrages, *2.* beharrliche Arbeitsverweigerung, 3. Unvorsichtigkeit mit Feuer und Licht trotz Verwarnung, 4. dauernde Arbeitsunfähigkeit oder abschreckende Krankheit, 5. und 6. bestimmte Delikte gegen Vermögen oder Sittlichkeit, und 7. und 8. ungebührliches und unsittliches Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Angehörige, und fünf Voraussetzungen der fristlosen Aufkündigung gegenüber dem Arbeitgeber, nämlich 1. Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, *2.* Stockungen in der Entgeltzahlung, 3. Eintreten nicht vorhersehbarer Gefahr, 4. und 5. ungebührliches Verhalten des Arbeitgebers oder seines Stellvertreters.

Die moderne Gesetzgebung beschreitet diesen Weg der Katalogisierung ebenfalls da, wo die Verhältnisse der gewerblichen und landwirtschaftlichen Arbeiter geregelt werden sollen, so im besonderen Sowjet-Rußland und Deutschösterreich. Sowjet-Rußland macht dabei den Versuch, die Tatbestände schärfer zu fassen, weshalb wir sie im folgenden wiedergeben wollen. Das russische GBA. gibt im § 47 d—g die Gründe, aus denen ausschließlich der Arbeitgeber eine Auflösung, und zwar eine sofortige verlangen kann:

d) Im Falle der Arbeiter systematisch die Verpflichtungen, die ihm durch den Vertrag oder die Vorschriften der inneren Ordnung auferlegt sind, ohne wichtigen Grund nicht erfüllt;

e) wenn der Arbeitnehmer eine strafbare Handlung begangen hat, die unmittelbar mit seiner Arbeit im Zusammenhange steht und sich infolge eines rechtskräftig gewordenen Gerichtsurteils mehr als 2 Monate in Haft befindet;
f) falls der Arbeitnehmer für länger als 3 Tage hintereinander oder für länger als 6 Tage im Monat im ganzen ohne wichtige Gründe nicht zur Arbeit erscheint;
g) im Falle der Arbeitnehmer, weil er seine Arbeitsfähigkeit zeitweilig verloren hat, die Arbeit nach Ablauf von 2 Monaten vom Tage des Verlustes der Arbeitsfähigkeit nicht aufsucht, und im Falle des zeitweisen Verlustes der Arbeitsfähigkeit nach einer Schwangerschaft und Geburt nach Ablauf von 2 Monaten über die — in § 92 angegebene — Viermonatsfrist hinaus.

Der Arbeitnehmer kann einen für bestimmte Dauer berechneten Arbeitsvertrag vor Fristerreichung lösen gemäß § 48:

a) falls er die bedungene Entschädigung nicht rechtzeitig erhält;
b) falls der Arbeitgeber die von ihm auf Grund des Vertrages oder der Arbeitsgesetze übernommenen Verpflichtungen verletzt;
c) falls der Arbeitgeber, die Vertreter der Verwaltung oder Mitglieder ihrer Familien mit dem Arbeitnehmer in grober Weise verfahren;
d) infolge Verschlechterung der sanitären und hygienischen Arbeitsbedingungen;
e) in allen anderen Fällen, die im Gesetz besonders vorgesehen sind und gemäß § 49 auf Wunsch der Gewerkschaften.

Die Landarbeiterordnung für Niederösterreich (1921) kennt ebenfalls den Katalog der ausschließlichen Gründe zu sofortiger Vertragslösung. Es sind ähnliche wie die in der deutschen und österreichischen Gewerbeordnung erwähnten. Neu ist der Tatbestand der Tierquälerei („absichtlich quälende Behandlung der zur Pflege anvertrauten Tiere"). Diese Bestimmung kehrt auch im dänischen Gehilfengesetz in § 7 b wieder. Das dänische Gehilfengesetz bringt noch einen weiteren, den Schutz des Arbeitnehmers bezweckenden Tatbestand als Auflösungsgrund gegen den Arbeitgeber, nämlich § 7:

> Eintritt einer ansteckenden Krankheit bei Hausleuten, durch welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährdet erscheint, wenn der Arbeitgeber nicht die nötigen sanitären Maßnahmen ergreift.

Das russische GBA. und die niederösterreichische LAO. zeichnen sich durch den neuen Weg aus, den sie für die außerordentliche Lösung von Arbeitsverhältnissen, die auf längere Dauer geschlossen sind, beschreiten. Sie zählen außer den Tatbeständen, an die das Recht zur vorzeitigen fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses angeknüpft wird, noch weitere Tatbestände auf, an die ein Recht zwar zur vorzeitigen, aber befristeten Lösung geknüpft wird, die Frist beträgt in Sowjet-Rußland wie in Niederösterreich 14 Tage, wird aber in beiden Gesetzen technisch verschieden zum Ausdruck gebracht. Die Tatbestände sind immerhin so interessant, daß wir sie hier aufführen wollen.

Niederösterreich bestimmt in § 8 der LAO. die Gründe für die Auflösung des Vertragsverhältnisses durch vierzehntägige Kündigung wie folgt:

a) seitens des Arbeitgebers:
   1. Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander, die ein friedliches und ersprießliches Zusammenarbeiten für die Dauer unmöglich machen;
   2. Trunksucht oder absichtliche Beschädigung des Inventars;
   3. nachweisbare Unfähigkeit zur Verrichtung jener Arbeit, für welche der Arbeitnehmer aufgenommen ist;
   4. Besitzwechsel oder Änderung der Betriebsweise;

b) seitens des Arbeitnehmers:
   1. Tätlichkeiten oder fortgesetzte grobe Beleidigungen unter den Arbeitnehmern, welche dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unerträglich machen, wenn sie der Dienstgeber nicht abstellen will oder kann;
   2. wenn der Arbeitnehmer ohne Schaden für seine Gesundheit nach ärztlichem Ausspruch seinen Dienst nicht weiter zu versehen vermag und der Arbeitgeber ihm keinen seinem Gesundheitszustand entsprechenden Dienst zuweist;
   3. Nichteinhaltung wesentlicher Vertragsbestimmungen, insbesondere wiederholt länger verzögerte Lohnzahlungen, nachweisbar dauernd schlechte Kost oder gesundheitsschädliches Unterkommen;
   4. Besitzwechsel.

Dieser Katalog erscheint geeignet, von anderen Gesetzen übernommen zu werden.

Sowjet-Rußland wählt eine andere gesetzestechnische Form, um zu demselben Ergebnis zu kommen. Es bestimmt, daß der — ja nicht zur Kündigung berechtigte — Arbeitgeber aus bestimmten Gründen den Arbeitnehmer entlassen kann, ihm aber entweder 14 Tage Lohn zu zahlen oder 14 Tage vor der Entlassung zu kündigen hat. Die Tatbestände betreffen vorwiegend Betriebsumstellung, Stillegung, Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers und Untauglichkeit des Arbeitnehmers (vgl. § 36, II, 37, 47 a—c, 80, 88—89).

Den Katalog der Auflösungsgründe verwenden außerdem finnisches AVG., AVG. von Coahuila, die brasilianische Dienstbotenordnung und die nordischen Seemannsordnungen.

3. Im Gegensatz zu der eben besprochenen Gesetzgebung behandelt die französische die vorzeitige, fristlose Auflösung überhaupt nicht; sie hat es nicht nötig; da gemäß art. 23 c. de tr. der nicht auf bestimmte Zeit abgeschlossene Vertrag jederzeit von jeder Partei aufgehoben werden kann. Bei grundloser Aufhebung allerdings unter Verpflichtung zum Schadensersatz (Art. 19).

Das deutsche BGB. hat im § 626 den Auflösungsgrund dahin zusammengefaßt: „Wenn ein wichtiger Grund vorliegt." Die Fassung ist so weit, daß sie gesetzestechnisch nicht als glücklich bezeichnet werden kann. Der EAVG. bringt daher im § 156, II eine Definition:

> „Wichtiger Grund ist jeder Umstand, um dessentwillen dem Kündigenden mit Rücksicht auf Vertragszweck, gute Sitte oder Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann."

Ich halte diese Bestimmung für die beste des wichtigen Grundes.

Wie das deutsche BGB. lautet die Fassung des § 1162 österr. abGB. und ähnlich die des Art. 14 des belgischen Angestelltengesetzes („motifs graves laissés à l'apprétiation du juge"). In diesen Fällen ist also nicht erforderlich, daß der Grund in der Person einer der beiden Parteien zu suchen ist. Das luxemburgische Angestelltengesetz Art. 16 schränkt den wichtigen Grund dahin ein, daß er durch das Verhalten eines der beiden Kontrahenten hervorgerufen sein muß, und noch weiter das italienische Angestelltengesetz art. 2 Abs. I S. 2, welcher eine so schwere Verfehlung des einen Vertragsteiles fordert, daß dem andern eine

auch nur zeitweise Fortsetzung des Verhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Einen Mittelweg zwischen dem der Katalogisierung und dem der generellen Bestimmung „wichtiger Grund" hat, wie die deutsche, die österreichische Angestelltengesetzgebung eingeschlagen. §§ 37, 38 SchauspG., §§ 25, 27 PrivAngG., und §§ 11/12 HausgehG. Sie läßt fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, bringt aber in einem Katalog die häufigsten Fälle des wichtigen Grundes als Beispiele. Dieser Weg verbindet Klarheit und Anpassungsfähigkeit und erscheint mir daher als der geeignetste, um die Auflösungsgründe in einem allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz festzulegen.

Von den Sonderfällen des wichtigen Grundes zur Auflösung sind 10 Tatbestände in den meisten Gesetzen besonders aufgezählt, teilweise auch mit besonderen Rechtsfolgen ausgestattet: 1. Tod des Arbeitnehmers, 2. Tod des Arbeitgebers, 3. Tod der Hausfrau des Arbeitgebers, 4. zu lange Krankheit des Arbeitnehmers, 5. Heirat des Arbeitnehmers, 6. Einberufung des Arbeitnehmers zu den Waffen, 7. Konkurs des Arbeitgebers, 8. Betriebsauflösung, 9. Betriebsumstellung, 10. höhere Gewalt. Von diesen wollen wir die interessanteren näher betrachten.

a) Das deutsche Recht erwähnt den Tod des Arbeitnehmers als Auflösungsgrund des Arbeitsvertrages nicht besonders. Es tut recht daran; denn aus dem Aufbau des Arbeitsvertrages auf die ganz persönliche, geistige oder körperliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers folgt, daß mit ihrem Wegfall der Vertrag selbst wegfällt. Von ausländischen Gesetzen ist es nur das luxemburgische Privatangestelltengesetz, das diesen Auflösungsgrund besonders anzuführen für notwendig hält.

Schwieriger ist der Tatbestand, wenn der Arbeitnehmer zwar nicht für dauernd, wohl aber seit längerer Zeit seine Arbeitsfähigkeit eingebüßt hat. Gewiß ist darin ein „wichtiger Grund" zur Entlassung zu sehen. Die Frage ist nur, wann hat die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers so lange gedauert, daß dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Die Gesetzgebung hat Mindestfristen aufgestellt, innerhalb welcher das Arbeitsverhältnis trotz Verhinderung des Arbeitnehmers zur Leistung fortdauert und nach

deren Ablauf die Pflichten, im besonderen die Entgeltzahlungspflicht, in Fortfall kommen. (Wir haben darüber in § 4 Ziff. 2 eingehend gesprochen.)

Die Länder, in denen die sozialhygienischen Bestrebungen am tiefsten Wurzel gefaßt haben, geben ein Recht zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin, die sich verheiraten will, nämlich finnisches AVG. § 29, 3 und dänisches GehilfG. § 5, III, allerdings keine fristlose Auflösung, sondern nach vorhergegangener Kündigung, die in Finnland 14 Tage, in Dänemark vom 15. zum 1. jedes Monats läuft. Das Recht ist in Finnland daran geknüpft, daß das Aufgebot erfolgt ist, und in Dänemark an den Nachweis, daß die Ehe vor Ablauf der Dienstzeit geschlossen werden wird. Österreich gibt im Schauspielergesetz (§ 31) das Recht zu vorzeitiger Vertragslösung durch Kündigung mit einem Monat Frist der Schauspielerin, die sich verheiratet hat, wenn ihr Mann es verlangt, und nicht schon zwei Monate seit der Heirat verstrichen sind. Alle drei Gesetze behandeln vorwiegend Arbeitsverhältnisse, die auf längere Dauer (Erntejahr, Spielsaison) berechnet sind. Die Gesetzgebungen der übrigen Länder, so im besonderen auch Deutschlands, werden diese Vorbilder für die Spezialgesetze (Landarbeitsordnungen und Schauspielergesetze) berücksichtigen müssen.

Zu den Gründen, die ein Arbeitsverhältnis stören können, gehört auch Einberufung zum Heere — wenigstens in den Deutschland umgebenden Staaten. Die Gesetzgeber haben diesen Fall, der gewiß ein Unterfall des wichtigen Grundes darstellen könnte, der Unsicherheit der Gesetzesauslegung entzogen und feste Normen gegeben. Zwei Systeme sind hier ausgebildet. Das erste will dem Arbeitnehmer seine Stelle erhalten. Das belgische Angestelltengesetz von 1922 schließt daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses so lange aus, als der Dienst bei der Truppe dauert. Da die Arbeitsleistung aber wegfällt, so besteht auch keine Pflicht zur Entgeltzahlung: die Ausführung des Vertrages ruht, wie Art. 7 sich ausdrückt. Nur wenn erstens der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen war, und zweitens wenn der Angestellte vom Heere auf unbestimmte Zeit beurlaubt ist, darf der Arbeitgeber von seinem gesetzlichen Kündigungsrecht Gebrauch machen. Die belgische Gesetzgebung trifft ferner in dem Bestreben, dem Arbeitnehmer die

Stelle zu erhalten, noch genaue Bestimmungen über den Arbeitsvertrag des Ersatzmannes (Art. 11), für den die Kündigungsfristen nicht gelten. Das zweite System gibt dem Arbeitgeber das Recht zur Entlassung des Arbeitnehmers bei dessen Einberufung, legt ihm aber Zahlung einer Entschädigungssumme auf. So schreibt das russische GBA. in § 80 vor:

> Arbeiter und Angestellte, die in die Rote Armee einberufen sind, erhalten von ihren Arbeitsstellen bei der Entlassung, die infolge der Einberufung erfolgt ist, eine Entschädigung für 2 Wochen im voraus nach dem mittleren Arbeitsverdienst.

Hier sind also politisch-militärische Motive maßgebend: Sicherung des Lebensunterhaltes für die erste Zeit der Einberufung. Eine zweifellos kluge Bestimmung für den Fall, — daß Geld im Lande ist. Aber jede Beziehung zur Arbeitsstelle wird aufgelöst; der Rotgardist ist fest in die Hand der Staatsgewalt gegeben. Man beachte den Gegensatz zu Belgien, wo das Bestreben herrscht, die Unruhe des Arbeitnehmers über die wirtschaftliche Zukunft zu mindern. Die Gegenüberstellung beider aus dem gleichen Jahre (1922) stammenden Gesetze wirft ein Schlaglicht auf die Grade der politischen Aktivität der Regierungen und die Mentalität der Regierten.

Italien — allerdings 1919 — läßt durch Einberufung zu den Waffen den Arbeitsvertrag endigen. Nur bei Reserveübungen, deren Dauer voraussehbar ist, ist dem Angestellten die Stelle offenzuhalten (s. o.).

b) So wie an die in der Person des Arbeitnehmers auftretenden Störungen des Arbeitsverhältnisses verschiedene Rechtsfolgen geknüpft werden konnten, ebenso an die in der Person des Arbeitgebers eintretenden Störungen.

Im Gegensatz zum Tode des Arbeitnehmers bewirkt der Tod des Arbeitgebers nicht die Zerstörung des Arbeitsverhältnisses. Es wird vielmehr zunächst mit seinen Erben fortgesetzt. Denn die Person des Arbeitgebers tritt zurück. Nur da, wo die Gesetzgeber langfristige Arbeitsverträge im Auge haben, geben sie in Berücksichtigung des vorhandenen persönlichen Momentes des Arbeitsvertrages auch auf seiten des Arbeitgebers eine vorzeitige Auflösungsmöglichkeit nach vorheriger Kündigung, so finn. AVG. § 29, I eine Kündigungsfrist von 4 Wochen, so dän. GehilfG. § 21

eine Kündigungsfrist von 2 Monaten zu einem allgemeinen Ziehungstage oder 3 Monate zum Monatsersten, und österr. SchauspG. § 33, 3 eine Kündigung binnen (!) 4 Wochen zum Ende der Spielzeit oder, wenn das Ereignis nach Ende der Spielzeit eintritt, für das Ende der nächsten Spielzeit.

Wo die Gesetzgeber leichter kündbare Arbeitsverhältnisse im Auge haben, konnten sie auf die Aufnahme derartiger Bestimmungen verzichten. Griechenland bestimmt noch ausdrücklich in Art. 6 Abs. I des AngestG. und 9, I des ArbG., daß Änderungen irgendwelcher Art in der Person des Arbeitgebers die Kündigungsfristen nicht abkürzen.

Wichtiger für das Arbeitsverhältnis als die Person des Arbeitgebers ist die Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers. Ihre Einstellung bedeutet eine große Gefahr für den Arbeitnehmer. Deshalb behandelt die Gesetzgebung aller Länder die Folgen des Vermögensverfalles des Arbeitgebers auf das Arbeitsverhältnis. Nach der deutschen KO. § 22 ist vorzeitige Auflösung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gegeben, eine Vorschrift, die der EAVG. in § 161 beibehält. Ein sofortiges Aufhören des Arbeitsverhältnisses setzen offenbar voraus: das italienische PrAngG. Artikel 5 II und das griechische PrAngG. Artikel 9 II; denn sie regeln nur die Höhe der unten zu besprechenden Entschädigung.

In den deutschen Rechten nicht Erwähnung findet der Tod der Frau des Arbeitgebers. Das ist eine Eigenart der romanischen Rechte, die am klarsten zum Ausdruck kommt in dem AVG. von Coahuila in Artikel 57, I:

> Für die als Arbeiterin beschäftigte und im Hause des Arbeitgebers wohnhafte Frau gilt außerdem als triftiger Grund für den Austritt aus dem Dienste der Tod der Ehefrau des Arbeitgebers oder der Tod oder Austritt irgend einer anderen Frauensperson, welche die Leitung des Haushaltes führt.

Die Bestimmung findet sich auch im belgischen AVG. Artikel 27 und AngG. Art. 19. Sie ist ein Ausfluß des Gedankens, daß der Dienstbote tatsächlich der Hausfrau dient *) und soll die weiblichen Arbeitnehmer vor Zudringlichkeit des Arbeitgebers

*) Ein Gesichtspunkt, den ich einem Hinweise von Herrn Professor Dr. Schott verdanke.

schützen oder verhüten, daß die Arbeitnehmer unter ganz anders gearteten Verhältnissen weiterzuarbeiten gezwungen werden. Gewiß würde in dem einen wie dem anderen Falle ein Zweifel darüber, daß ein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin vorliegt, nicht aufkommen können, aber sie hätte das erst zu beweisen, während sie in den romanischen Rechten von dieser Beweislast befreit ist.

Ein Auflösungsgrund hat den Gesetzgebern viel Kopfschmerzen verursacht: die Umstellung und Brachlegung von Großbetrieben. In Deutschland ist dieser Fall durch die VO. vom 13. 10. 1923 zuletzt geregelt worden so eingehend und so umständlich, daß ihr nur eine sehr geringe praktische Bedeutung zukommt. Das italienische PrAngG. behandelt in Artikel 5 I nur den rechtlich am wenigsten schwierigen Fall des Überganges eines Unternehmens in eine andere Hand. Er soll keinen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bieten, vielmehr soll der neue Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten des alten eintreten. Griechenland gibt im ArbG. Artikel 6, I dem Arbeitgeber, der sein Unternehmen auflöst, dann ein Recht zu fristloser Kündigung, wenn ihm infolge höherer Gewalt die Fortführung der Unternehmung absolut und vollständig unmöglich ist. Eine weitere Voraussetzung formeller Art wird gefordert: Einreichung eines begründeten Berichts binnen zwei Tagen bei der Ortspolizeibehörde.

Den Gesichtspunkt der höheren Gewalt verwendet ebenfalls das AVG. Coahuilas in Art. 52 und 53. Der Arbeitsvertrag endigt danach u. a. durch höhere Gewalt. Als höhere Gewalt gelten aber „Fälle von Feuersbrunst, Explosionen, Erdbeben, Krieg, Einsturz, Epidemie u. dgl. nur, wenn sie die Einstellung der Arbeit während mehr als 30 Tagen erforderlich machen". Die Arbeitnehmer behalten also den Anspruch auf den Lohn für 30 Tage. Es ist zweifelhaft, ob diese Bestimmung gerecht ist für den Fall, daß kürzere Kündigungsfristen vereinbart waren.

Das luxemburgische Privatangestelltengesetz läßt in a. 17, I, 1 zwar sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle der Geschäftsaufgabe zu, gibt aber dem Angestellten Anspruch auf Entgelt für den laufenden und den folgenden Monat. Es scheidet also nicht zwischen vorhersehbarer und unvorhersehbarer,

verschuldeter und unverschuldeter Betriebseinstellung. Auch hier scheint es mir zweifelhaft, ob das gerecht ist.

Sowjet-Rußland grenzt den Tatbestand der Geschäftsaufgabe scharf ab: Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Entschädigungszahlung (§ 90) ist gemäß § 47 GBA. gegeben.

„a) im Falle vollständiger oder teilweiser Liquidierung des Unternehmens, der Anstalt oder Wirtschaft, sowie im Falle der Verkürzung der Arbeit darin.

b) Zufolge Einstellung der Arbeit für die Dauer von mehr als einen Monat auf Grund von Ursachen, die mit der Produktion zusammenhängen."

Es findet sich also nicht einmal in Sowjet-Rußland das umständliche Verfahren, das Deutschland durch die VO. vom 30. 10. 23 bekommen hat.

Beachtlich ist ferner die Regelung im österr. Schauspielergesetz. Es unterscheidet Übertragung des Unternehmens und Betriebseinstellung. Im ersten Falle hat der Unternehmer zwei Möglichkeiten bezüglich des Arbeitsverhältnisses. Entweder er kündigt (§ 33, III) oder er überträgt die Rechte und Pflichten aus dem Vertrage. (§ 33, I.) Diese letztere Möglichkeit ist ihm aber nur eröffnet, wenn der Gesamtbetrieb übertragen wird und der frühere Arbeitgeber für die Erfüllung der Pflichten des neuen Arbeitgebers mithaftet, es sei denn, daß das Mitglied (der Arbeitnehmer) den Arbeitgeber schriftlich aus der Haftung entläßt. Für die Betriebseinstellung durch Brand oder andere Elementarereignisse oder durch Schließung von seiten der Behörde ohne Verschulden des Unternehmers für unbestimmte Zeit bestimmt § 35, daß sämtliche Bühnendienstverträge mit Ablauf von 14 Tagen nach der Betriebseinstellung gelöst sind.

§ 11. Erweiterung der Entgeltpflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitsvertrag ist ein schuldrechtlicher, und zwar ein gegenseitiger Vertrag. Für gewöhnlich erwachsen aus der Beendigung eines derartigen Vertrages keine neuen Pflichten. Beim Arbeitsvertrag jedoch sind an den Tatbestand der Beendigung eine Reihe von Verpflichtungen beider Teile geknüpft, die dem Gedanken, die Arbeitskraft aus dem Sachgüterrecht herauszuheben, Rechnung tragen sollen. Der wirtschaftlich schwächere

Teil soll geschützt, sein Fortkommen nicht nur nicht erschwert, sondern auch noch erleichtert werden. Diese Tendenz führt zu einer privatrechtlichen Pensionierung des Arbeitnehmers. Ihre Durchführung steckt allerdings noch in den Anfängen. Von Erreichung dieses Zieles sind wir noch weit entfernt.

1. Die Durchführung dieses Strebens hat in den neuen Gesetzen auffallenden Ausdruck gefunden in dem dem deutschen Reichsrechte unbekannten Institut der „Abfertigung". Sie hat heute noch die Gestalt einer Prämie für geleistete treue Dienste, und ist insofern zugleich ein Argument dafür, daß Kaskels Ansicht (Arbeitsvertrag S. 127) von der Wiederannäherung des Arbeitsvertrages an die römische Dienstmiete durch Ausscheiden des personenrechtlichen Elementes in der ausgesprochenen Allgemeinheit nicht zutrifft. Im Gegenteil, aus der personenrechtlichen Wurzel (Gierke, Wurzeln des Dienstvertrages) keimen neue Stämme und Blüten. Denn anders läßt sich doch die Bestimmung des § 23 österr. PrAngG. nicht erklären, die dem Angestellten nach drei Dienstjahren eine Extravergütung in Gestalt von zwei Monatsgehältern gewährt, die gestaffelt von fünf zu fünf Jahren bis zum Drei-, Vier-, Sechs-, Neun-, Zwölffachen des letzten Monatsgehalts anwächst. Dieser Gedanke wird zweifellos der schwächeren Lage des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsvertrages gerecht. Aber es stellt doch eine große Belastung des Arbeitgebers dar. Das hat wohl auch der Gesetzgeber erkannt. — Adler (RABl. S. 800) versichert, noch weitergehende Anträge seien abgelehnt worden, — denn er stellt für diese Verpflichtung eine Reihe von Einschränkungen auf: nämlich im Falle der Auflösung eines Unternehmens wird der Arbeitgeber von der Abfertigungspflicht ganz oder teilweise befreit, wenn ihm mit Rücksicht auf seine persönliche Wirtschaftslage die ganze oder teilweise Erfüllung nicht zugemutet werden kann (§ 23, II). Eine weitere Einschränkung gilt für den Fall, daß der Dienstnehmer auf Grund öffentlichrechtlicher Versicherungen Beträge bezieht; die Summe der Abfertigung darf dann insoweit gemindert werden, als diese Beträge die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen (§ 23, V).

Es ist auch Zahlungserleichterung vorgesehen durch Bestimmung mehrerer Fälligkeitstermine. Die Abfertigung wird bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur bis zum Betrage des

dreifachen Monatsgehalts fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden (§ 23, IV).

Gänzlich entfällt die Abfertigung — hier kommt der Treuegedanke zum Ausdruck: Schutz ist Belohnung für Treue — wenn der Angestellte kündigt, ohne wichtigen Grund austritt, oder vorzeitige Entlassung verschuldet hat (§ 23, VII) und wenn bei Übertragung eines Unternehmens an einen anderen

> „der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten".

Ähnliche Bestimmungen zeigt das österr. GutsAngG. im § 22. Beachtlich ist hier die Abweichung: gestaffelt wird nur dreimal: von 5 zu 15 zu 25 Jahren ist das Zwei- bzw. Vier- bzw. nur das Sechsfache eines Monatsentgeltes zu zahlen. Es wird also hier der Landwirtschaft nicht dasselbe Maß von Belastung zugemutet wie den übrigen Erwerbsständen. Naturalbezüge sind für den Monat, der der Berechnung zugrunde gelegt wird, nur mit einem Viertel ihres Wertes, bei zur Zeit des Austritts Verheirateten aber mit der Hälfte des Wertes zu berechnen.

Anders als beim Privatangestellten wird beim Gutsangestellten die sofort fällige Summe berechnet. Übersteigt die Abfertigung nämlich nicht das Zweifache des Monatsentgeltes, so wird sie sofort fällig. Also auch hier eine Erleichterung für den landwirtschaftlichen Arbeitgeber.

In der oberösterreichischen und kärntnerischen LAO. sind Abfertigungen nicht erforderlich, da hier auch ohne Auflösung des Arbeitsverhältnisses in regelmäßigen Zwischenräumen „Prämien" bzw. „außerordentliches Entgelt" gezahlt werden muß zur Belohnung für treues Aushalten. Oberösterreich gibt dem Dienstnehmer, der 10 Jahre in demselben Betrieb oder bei demselben Arbeitgeber ausgehalten hat, eine einmalige Prämie von 25 Prozent seiner Geldbezüge des letzten Jahres. Nach 20 Dienstjahren 50, nach 30 eine solche von 75 und nach 40 gar eine solche von 100 Prozent. Kärnten staffelt (§ 17, III, IV) von 5 zu 5 Jahren um jedes Mal 25 Prozent des Jahreslohnes die Höhe des „außer-

ordentlichen Entgeltes". Ebenso verfährt Niederösterreich § 17 LAO.

Eine andere Berechnungsart als die Österreicher setzen die Ungarn für die Abfertigung fest. Es bestimmt nämlich der § 9, III des HAG, daß die Höhe der Abfindung gleich dem Monatslohn nach je dreijähriger Dienstzeit betragen soll, im ganzen aber nicht mehr als einen Jahresarbeitslohn.

Die Abfertigung finden wir in der übrigen modernen Gesetzgebung nur noch an einer dritten Stelle: im italienischen PrAngG. im a. 4, I. Die Abfertigung beträgt hier die Hälfte des Betrages von so viel Monatsgehältern, wie der Angestellte Dienstjahre in dem betreffenden Betriebe ausgehalten hat, nachdem er den Anspruch auf das Maximum der Kündigungsfrist (seiner Berufsklasse s. o.) erworben hat. Sie darf aber den Betrag eines Jahresgehaltes nicht übersteigen, und wird für kleinere Betriebe, die gewöhnlich nur drei bis vier Angestellte beschäftigen, zur Hälfte ermäßigt, und fällt ganz fort bei Unternehmungen, die gewöhnlich nicht mehr als zwei Angestellte beschäftigen. Danach wird die Abfertigung also nur in den wenigen Fällen zur Auszahlung kommen, in denen Angestellte länger als 15 Jahre, und zwar in größeren Betrieben, beschäftigt gewesen sind. Diese Regelung erscheint gerecht, weil sie eine Belastung des kleinen Arbeitgebers zu vermeiden sucht.

2. Der Gedanke der „Pensionierung des Arbeitnehmers" findet seinen Niederschlag in einer weiteren Bestimmung verschiedener Gesetze. Wie nämlich der Pensionsanspruch des Beamten nicht nur für seine Person, sondern in bestimmten Grenzen auch für seine gesetzlichen Erben entsteht, so auch die „Abfertigung" für die Hinterbliebenen. Wir finden auch hier den Gedanken wie bei der Abfertigung erst an wenigen Stellen und auch nur im Ansatz durchgeführt. Interessant ist dabei die Tatsache, daß auch Länder, deren Gesetze eine Abfertigung nicht kennen, doch die Pflicht zur Zahlung von „Witwengeld" einführen. Danach ergeben sich zwei Typen der Regelung: 1. im Anschluß an die Abfertigung, *2.* Bemessung nach Lohnperioden. Zum ersten Typus gehören das italienische PrAngG., das ungarische HAG. und die österr. AngG. Das italienische AngG. berücksichtigt, daß auch andere Ansprüche auf Witwengeld gegeben sein können, und bestimmt daher, daß

„beim Tode des Angestellten den Angehörigen, die auf ihn angewiesen waren, drei Fünftel der für den Entlassungsfall festgesetzten Entschädigung zukommen unter Abzug desjenigen Betrages, den sie von Rechts wegen von Pensionskassen und von Versicherungsgesellschaften auf Grund allfälliger vom Unternehmer getroffenen Fürsorgemaßnahmen zu beziehen berechtigt sind".

Ungarn läßt bei Todesfall keine Minderung der Abfertigung eintreten; es bestimmt aber genau den Kreis der Berechtigten: er umfaßt den überlebenden Ehegatten, sofern er unterstützungsberechtigt ist, nach dem allgemeinen bürgerlichen Recht, und auf die Unterstützung angewiesen ist, oder die minderjährigen Kinder, bei Nichtvorhandensein solcher die zur Unterstützung berechtigten oder darauf angewiesenen Eltern oder Großeltern. Sind Ehegatten und Kinder anspruchberechtigt, so erhalten der Gatte einerseits, das Kind oder die Kinder andrerseits die Abfertigung je zur Hälfte.

Die österreichischen Gesetze kürzen die Abfertigung bei Todesfall um die Hälfte (österr. GutsAngG. § 22, VI und österr. PrAngG. § 23, VI). Auch hier ist der Kreis der Bezugsberechtigten genau festgelegt. Zu ihm gehören die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser verpflichtet war. Beträge der öffentlich-rechtlichen Versicherung dürfen auch hier bei dem zugrunde zu legenden Gesamtbetrage der Ausfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

Das litauische GutsArbG. § 20 gewährt einen Anspruch auf die einem arbeitsunfähigen Gutsarbeiter (§ 19) zustehenden Leistungen (Wohn- und Landnutzungen) auch den Witwen von Gutsarbeitern. Erste Voraussetzung dafür ist aber, daß die Männer entweder während der Beschäftigung auf dem Gute gestorben oder im Kriege gefallen oder verschollen sind; zweite Voraussetzung, daß die Witwen entweder arbeitsunfähige Familienangehörige oder Kinder haben, die nicht älter als 10 bzw. als Schulbesuchende 14 Jahre sind. Nur wenn die zweite Voraussetzung erfüllt ist, sind die Witwen nicht zur Gegenleistung gezwungen, sonst müssen sie nämlich außer im Falle der Arbeitsunfähigkeit das Deputat abverdienen. Der Anspruch ändert sich also. Er geht statt auf Lohn auf eine bezahlte Arbeitsstelle, wenn Arbeitsfähigkeit der Witwe vorliegt. Die Bestimmung

scheint mir Beachtung zu verdienen, weil sie sowohl den Bedürfnissen des landwirtschaftlichen Betriebes, wie der einzelnen Arbeitskraft gerecht zu werden vermag.

Der zweite Typus des Witwengeldes wird im luxemburgischen PrAngG. und in den dän. und norw. SeemG. verwendet.

Sehr splendide mit dem Gelde des Arbeitgebers ist der luxemburgische Gesetzgeber gewesen. Er bestimmt im § 19, II schlechthin eine Summe in Höhe von drei Monatsgehältern, außer dem Gehalt für den Sterbemonat. Den Anspruch erwirbt die Witwe oder die Kinder unter 18 Jahren. Die Bestimmung der festen Summe (4 Monate) ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist um so auffallender, als doch Luxemburg in a. 21 l. c. die Kündigungsfristen von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig macht, es also hier ein leichtes gewesen wäre, Witwengeld und Kündigungsfristen in Beziehung zu setzen. So wenig der Gesichtspunkt zu verkennen ist, daß die Angehörigen des Arbeitnehmers dann gerade besonders bedürftig sind, wenn der Arbeitnehmer noch jung war und also noch nicht sparen konnte, so groß ist andrerseits die Ungerechtigkeit gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber dem lang beschäftigten Arbeitnehmer. Diese Regelung erscheint daher nicht sehr glücklich.

Norwegen und Dänemark wollen über die erste Zeit nach dem Tode des Ernährers hinweghelfen. Sie begnügen sich daher, eine „Zuschlagsheuer für einen Monat" festzusetzen. Sie wird gerechnet vom Tage des Aufhörens der ordentlichen Heuer ab; das ist der Tag des Todes, oder bei Verschollenheit der Tag, an dem das Schiff unter Berücksichtigung seiner Art und Jahreszeit unter gewöhnlichen Umständen von dem Orte, aus dem die letzte Nachricht kam, hätte eintreffen müssen (norw. SeemG. § 24, I u. II; dän. SeemG. § 24, II). Norwegen läßt den Anspruch entstehen ohne Rücksicht auf die Dienstzeit, Dänemark dagegen erst, wenn der Arbeitnehmer sechs Monate im Dienste des Arbeitgebers verbracht hatte (Übergang zum ersten Typus).

Schließlich gibt auch der deutsche EAVG. (§ 83) bei dem Tode des Arbeitnehmers, der der Ernährer seines Ehegatten oder seiner Kinder unter 18 Jahren gewesen ist, diesen den Anspruch auf das Entgelt, das der Arbeitnehmer im Falle unverschuldeter Krankheit beziehen würde. Das ist also für die Angestellten

(§ 79) das Entgelt für sechs Wochen, während für andere Arbeitnehmer nichts zu zahlen wäre. Auch hier würde die Staffelung der Summe nach der Zahl der Dienstjahre zu einer gerechteren Behandlung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen als es durch die Bestimmung des Sechs-Wochen-Entgelts, das bei kurzem Arbeitsverhältnis eine Benachteiligung des Arbeitgebers, bei seit langem bestehenden Arbeitsverhältnis aber eine starke Benachteiligung der Angehörigen des Angestellten enthält.

§ 12. Die Treuepflichten bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.

Da im Laufe der letzten Jahrhunderte in steigendem Maße die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses für gewöhnlich nur geschieht, um einem neuen mit einem anderen Vertragsgegner Platz zu machen, so hat die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch Rechtsfolgen bezüglich des neuen Arbeitsverhältnisses.

Es entspringen in dieser Richtung Pflichten sowohl für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer und erklären sich alle aus dem Bestreben, das Treueverhältnis zwischen den Parteien zu berücksichtigen.

1. Damit sich der neue Arbeitgeber ein Bild von dem Arbeitnehmer machen kann, verlangt er seit alters zweierlei: persönliche Vorstellung und Ausweis über die bisherige Beschäftigung. Zu einer Zeit, als der Arbeitnehmer von Stadt zu Stadt wanderte, brauchte und konnte die persönliche Vorstellung nicht erfolgen, ehe das frühere Arbeitsverhältnis gelöst war. Im Zeitalter des Kapitalismus aber, mit dem Zwange für den Arbeitnehmer, jede Arbeitsstunde zum Verdienen zu benutzen, und also eine Unterbrechung im Geldverdienen bei Änderung der Arbeitsstelle zu vermeiden, bedurfte es besonderer gesetzlicher Regelungen dieses Tatbestandes. Dem im allgemeinen wirtschaftlich Stärkeren, dem Arbeitgeber, wurde in zahlreichen Gesetzen die Tragung der Last für die persönliche Vorstellung aufgebürdet. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Zeit zu geben zur Aufsuchung des neuen Vertragsgegners und das Entgelt trotzdem fortzuzahlen.

Gegenstand heftigen Streites wurde die Frage, wie lange die Zeit zur Aufsuchung des neuen Arbeitsverhältnisses dauern darf. Das deutsche BGB. bestimmte im § 629, daß die Zeit angemessen sein solle. Diese Bestimmung bringt auch der EAVG. in § 162 und das österr. abGB. § 1160. Die Regelung ist zu unbestimmt.

Diejenigen Gesetze, die die Regelung außerdem noch vorgenommen haben, begrenzen die Dauer genau.

Am ausführlichsten ist auch hier die österr. Angestelltengesetzgebung, aber mit charakteristischen, wohl begründeten Abweichungen in den einzelnen Gesetzen.

Das Privatangestelltengesetz gibt im § 22 dem Angestellten den Anspruch auf die Zeit zum Aufsuchen, und zwar hinsichtlich des Zeitpunktes: von erfolgter Kündigung ab; hinsichtlich der Dauer in der Woche nicht mehr als 8 Arbeitsstunden. Das Schauspielergesetz gibt einen Anspruch auf angemessene freie Zeit in der Gesamtdauer von mindestens 8 Tagen auf einmal oder geteilt, eine Regelung, die durch das „mindestens" sinnlos wird. Man kann doch die Pflicht nur nach oben begrenzen; nicht aber nach unten. Der Wortlaut würde einem Urlaub von acht Stunden in der Woche gleichkommen, aber den Zweck der Bestimmung, dem Arbeitnehmer die nötige Zeit zu gewähren, dem Arbeitgeber aber nicht noch unnötige Lasten aufzubürden, nicht erreichen. Eine Höchst-, nicht eine Mindestverpflichtung setzt denn auch das Gutsangestelltengesetz § 25 fest, mit Rücksicht darauf, daß der Gutsangestellte infolge Entfernung und schlechter Verbindung längere Zeit zum Vorstellen bedarf, „während der Kündigungsfrist sind dem Dienstnehmer auf sein Verlangen wöchentlich zwei, im ganzen jedoch nicht mehr als 21 Werktage zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens, ohne Schmälerung des Entgeltes, freizugeben. Der Dienstnehmer hat die Wahl, ob ihm die Tage einzeln oder bis zum Höchstmaße von 6 Werktagen innerhalb 6 Wochen in unmittelbarer Aufeinanderfolge zu gewähren sind".

Ähnliches bestimmt die landesrechtliche Regelung in niederösterr. LAO. § 12, das dem Arbeitnehmer zwei aufeinanderfolgende Tage zum Aufsuchen einer neuen Stellung gibt. Das belgische Angesteltengesetz im a. 13 gibt den Anspruch zweimal in der Woche, die Gesamtdauer darf aber nicht mehr als einen Arbeitstag betragen. Er besteht nur während der Kündigungsfrist, dann aber auch trotz gegenteiliger Vereinbarung. Ich halte diese Regelung für die beste für ein Privatangestelltengesetz.

2. Nicht geringerer Streit als um die Zeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsverhältnisses ist auch häufig um die Ausstellung des Zeugnisses entbrannt. Der Arbeitgeber weigerte sich,

das Zeugnis auszustellen, oder er schrieb etwas hinein, was dem Arbeitnehmer nicht richtig erschien. Beide Streitpunkte sucht die Gesetzgebung dadurch zu verringern, daß sie 1. eine Pflicht zur Ausstellung festsetzt, 2. den möglichen Inhalt scharf begrenzt. Der Arbeitgeber soll dem ausscheidenden Arbeitnehmer nicht schaden können. Der deutsche EAVG. bringt im § 163 bis 164 eine sehr geschickte Bestimmung. Er regelt im Anschluß an BGB. § 630, daß ein Zeugnis verlangt werden kann bezüglich des Inhalts: über das Dienstverhältnis und dessen Dauer, und auf besonderes Verlangen über Leistung und Führung. Er bestimmt aber bezüglich der Zeit, daß es erst von der Kündigung an sowie angemessene Zeit vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrages verlangt werden kann, und daß es unzulässig ist, das Zeugnis über Art und Dauer ohne Verlangen hinaus auszudehnen, in den Ausweispapieren andere als vorgeschriebene oder zugelassene Eintragungen zu machen und Geheimzeichen anzubringen.

Die ausländische Gesetzgebung behandelt das Zeugnis meist so, daß sie eine Pflicht des Arbeitgebers zur Ausstellung eines Zeugnisses über Zeit und Art der Arbeitsleistung verlangt, so ital. PrAngG. a. 4, III, griech. ArbEntG. a. 4, finn. AVG § 26, griech. PrAngG. a. 2 (das auf besonderen Wunsch Ausdehnung auf Fähigkeit und Betragen zuläßt), luxemb. PrAngG. a. 23, österr. PrAngG., GutsangG. §§ 39, I, II. Die österr. Gesetzgebung ist es, welche die Möglichkeit vorsieht, daß der Angestellte auch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis benötigen kann. Er gibt dem Angestellten ein Recht, auch vor Kündigung ein Zeugnis zu verlangen, bürdet ihm aber die Pflicht zur Tragung der Kosten auf.

Für den Arbeitnehmer entsteht aus der Auflösung des alten hinsichtlich des neuen Arbeitsverhältnisses aus dem Gedanken der Treue eine Pflicht: seine künftige Erwerbstätigkeit so einzurichten, daß sie nicht dem bisherigen Arbeitgeber Schaden bringt, das sogen. Wettbewerbsverbot. Die Erfüllung kann ihn unter Umständen sehr stark in seinem Fortkommen beeinträchtigen, Nichterfüllung aber dem bisherigen Vertragsgegner außerordentlichen Schaden zufügen. Die Gesetzgebung hat es daher sehr schwer, hier die Interessen beider Parteien gerecht abzuwägen. Die deutsche Gesetzgebung beschränkt den Inhalt des Wettbewerbsverbots hinsichtlich der Dauer auf zwei Jahre, hin-

sichtlich der Tätigkeit auf das Interesse der Parteien (EAVG. § 36 im Anschluß an HGB. § 74 ff. RGO. § 133 ff.).

Demgegenüber — scharf und klar — das belgische Angestelltengesetz im § 20:

> „Nichtig sind alle Abmachungen, die dem Angestellten nach der Beendigung des Vertrages verbieten, eine persönliche Unternehmung zu eröffnen, in ein Gesellschaftsverhältnis hinsichtlich eines Handelsunternehmens zu treten oder sich bei anderen Arbeitnehmern zu verpflichten."

§ 20 Abs. II verbietet natürlich jeden unlauteren Wettbewerb. Da diese Regelung also jede Vereinbarung ausschließt, die den Betrieb eines eigenen Erwerbsgeschäfts, also auch Konkurrenzgeschäftes und Eintritt bei irgendeinem Arbeitgeber und also auch dem Konkurrenten untersagen will, so ist damit jedes Wettbewerbsverbot unmöglich gemacht. Ebenso verbietet das ital. PrAngG. ganz einfach jede Vereinbarung über Erwerbstätigkeit nach Aufhören des Arbeitsverhältnisses über das Verbot des unlauteren Wettbewerbs hinaus. Diese Regelung ist unbillig, weil zu weitgehend.

Gegenüber der umständlichen Regelung des deutschen und der zwar schneidigen aber den Interessen des Arbeitgebers nicht gerecht werdenden Lösung der romanischen Rechte, schlägt das luxemb. PrAngG. im a. 13 einen Mittelweg ein. Es untersagt nur dann jedes Wettbewerbsverbot, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit der Vereinbarung minderjährig, das Entgelt 4000 Frs. jährlich nicht übersteigt. Es läßt das Wettbewerbsverbot in den andern Fällen nur zu, soweit als:

> „1. die Beschränkung sich auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweige des Dienstgebers bezieht und den Zeitraum von zwei Jahren nicht übersteigt, und
> 2. die Beschränkung nach Gegenstand, Zeit oder Ort im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Dienstgeber an ihrer Beobachtung hat, nicht eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Dienstnehmers enthält".

Diese Fassung erscheint deswegen als die glücklichste, weil sie die Interessen des Arbeitgebers in den wichtigsten Fällen, nämlich daß es sich um höhere Angestellte handelt, schützt, den Schutz aber schon im Gesetz nicht weiter zuläßt, als es das geschäftliche Interesse des Arbeitgebers und das Interesse des Arbeitnehmers an dem Fortkommen erfordert.

Schluß.

Ergebnis:

Wir fassen zusammen: Die moderne Gesetzgebung des Auslandes und des Inlandes hat den Arbeitsvertrag zu einem wichtigen Werkzeuge ausgebaut, das Ziel des Arbeitsrechts zu erreichen, die Arbeitskraft herauszuheben aus dem Sachgüterrecht.

Die ausländische Gesetzgebung hat dabei neue, dem deutschen Arbeitsrecht unbekannte Wege eingeschlagen. Man wird sie bei den weiteren Vorarbeiten zu dem deutschen Gesetzbuche der Arbeit berücksichtigen müssen. Ich hebe hier noch einmal die wichtigsten hervor: die scharfe Herausarbeitung der einzelnen Arbeitnehmergruppen, die Behandlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung, im besonderen das Abhängigmachen der Dauer der Entgeltzahlung von der Dauer der bisher geleisteten Dienste, das Einfügen der Fürsorgepflichten in das Arbeitsvertragsgesetz, die scharfe Umgrenzung der Arbeitspflicht, und schließlich bezüglich der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses die relativen Kündigungsfristen.

Der deutsche EAVG. hat gegenüber der ausländischen Gesetzgebung einzelne Rechtsgedanken entwickelt, welche der besonderen Beachtung durch das Ausland wert sind, im besonderen die Bestimmung über das Entgelt bei Betriebsstörungen und das Herausarbeiten der Zwischenstufen zwischen Vertragsfreiheit und zwingenden Gesetzesvorschriften.

Für die zwischenstaatliche Regelung der Arbeitsbedingungen ergibt sich: das System des Arbeitsvertrages ist in den unserer Betrachtung unterliegenden Staaten das gleiche. Damit ist die Voraussetzung zu einer weitgehenden gleichmäßigen Regelung der Arbeitsbedingungen in den Kulturstaaten der Welt gegeben. Erforderlich erscheint im besonderen eine gemeinsame Regelung hinsichtlich der Punkte, die durch Belastung des Arbeitgebers die Wirtschaft des Einzelstaates belasten. Das sind vor allem die relativen Kündigungsfristen, die Pflichten zur Zahlung von Entgelt bei Arbeitsverhinderung und eine Reihe von Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Das werden sowohl die Gesetzgeber der Einzelstaaten wie die Organe, die die Durchführung des internationalen Arbeiterschutzes sich zur Aufgabe gemacht haben, berücksichtigen müssen.

Die nebenstehenden Gesetze behandeln	Deutsch. EAVG.	Deutsch. BGB.	Belg. AVG.	Niederl. BGB.	Franz. C. d. T.	Schweiz. OR.	Oesterr. a. b. GB	Coahuila AVG.	Finn. AVG.	Russ. GBA.	Italien. PrAngG.	Luxemb. PrAngG.	Oesterr. GutsAG.	Belg. AngG.
Begriff des Arbeitsvertrages	§§ 1-5	§ 611	a. 1	a. 1637-c	—	a. 319	§ 1151	a 1, 2, 6	§ 1	§ 27	a. 1	a. 3	§ 1	a. 2,4
Form, Ergänzung	§ 8	§ 612	a. 3-4	1637 d-z	a. 19	320 ff.	—	—	§ 2, 13	—	—	—	—	—
Vertragsfreiheit	§§ 6-7	—	—	—	—	326	—	5	—	28!	—	—	—	—
Unabdingbarkeit	b. einzeln. Materien	—	—	—	—	—	§ 1164	—	—	4	12	2	4	5
Minderjährige	§ 9	§ 113	a. 34-37	—	—	—	—	5 II, 41	9	31	—	—	—	—
Frauen	—	§ 1367	a. 29-33	—	a. 29	—	—	32, 57	8	—	—	—	—	—
Entgeltpflicht	§§ 47-92	614 ff.	a. 11	1638	—	330 ff.	§ 1152 § 1154	19 III, 36 ff	§§ 11, 17, 20	58 ff.	—	7	12 ff.	—
Fürsorgepflicht	§§ 93-104	616 ff.	a. 13, 11 II 15	1638 c, u-z	a. 25	334-336 339, 341	§§ 1154 b 1156, 1157	18-21	14, 21, 22	36, 77 ff.	9	8 ff., 6	8 ff., 11 ff. 15	7-11
Arbeitspflicht	§§ 15-29	613	a. 7, 10	1639-c	—	327	§ 1153	220, 24	4, 5	35	—	—	10	—
Treuepflicht	§§ 30-45	—	a 8, 15	1639-d	—	356-360	—	18, 22, 25	15, 16, 39	—	10	12-13		20
Aufhebung durch Kündigung	§§ 144-155	621 ff.	a. 19	1639-e	—	347, 349	§ 1158 ff.	52^{5}	6, 27 I	44, 46	3,7	20-21	17	12
durch andere Gründe	§§ 142-143	620	a. 16, 17 26, 28	1639-i	a. 20	—	§ 1161	52^{1-4}, 53	27	44	—	17, 19	16, 23	
Außerordentl. Aufhebung von Seiten des Arbeitgebers	§§ 156 ff.	626 f.	a. 20	1639 o, p	—	352 ff.	§ 1162 b	55	31	47	2	16	25	14
des Arbeitnehmers			a. 21	1639 o, q	—		§ 1162 a	56	30	49 Gew.!			26	
Zeugniserteilung	§ 163	630	a 14	1638 a a	a. 24	342	§ 1163	61	26, 37	42	—	—	39	18
Schadensersatzpflicht	§ 159	628	a. 22 ff.	1639 r ff	a. 27	—	—	—	33	—	3	—	28 ff.	15 ff.
Verjährung der Ansprüche	§ 166	196^{8}	a. 6	—	—	—	§ 1156 a	—	—	—	—	—	34	—

Die Tabelle veranschaulicht an den wichtigsten der im Text behandelten Gesetze die gleichmäßige Ausgestaltung des Arbeitsvertragsrechtes in den verschiedenen Staaten.

Buch- und Kunstdruckerei
Hoffmann & Reiber, Görlitz

Hoffmann & Reiber
Görlitz